

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *INDIVIDUAL PERSONALITY*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN  
NEGARA SYARIAH KOTA MAKASSAR**

***INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND INDIVIDUAL PERSONALITY  
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. BANK TABUNGAN  
NEGARA SYARIAH CITY OF MAKASSAR***

**TESIS**



**Oleh :**

**NITA ASRIANI**

**Nomor Induk Mahasiswa : 105021102520**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PRODI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *INDIVIDUAL PERSONALITY***

**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN**

**NEGARA SYARIAH KOTA MAKASSAR**

***INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND INDIVIDUAL PERSONALITY***

***ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. BANK TABUNGAN***

***NEGARA SYARIAH CITY OF MAKASSAR***

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister**

**Program Studi Magister**

**Manajemen Disusun dan**

**Diajukan oleh**

**NITA ASRIANI**

**Nomor Induk Mahasiswa: 105021102520**

**Kepada**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

## PERSEMBAHAN

- Allah SWT sebagai rasa syukur atas nikmat-Nya
- Orang Tua saya yang tercinta, Ayahanda H. Asri dan Ibunda Hj. Nuraini yang tak henti hentinya memberikan dukungan baik berupa moral maupun material serta selalu memberikan doa dan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Suami Muh. Firdaus senantiasa dan memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tumpah pamrih, yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, dan juga untuk anak kami Muh. Nifar Attaqi Firdaus
- Saudara-saudari saya yang memberikan doa dan dukungannya
- Kepada Almamater saya yang membanggakan Universitas Muhammadiyah Makassar

## MOTTO HIDUP

"Pedang terbaik yang dimiliki ialah sebuah kesabaran tanpa batas."

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh *Job Description* dan *Individual Personality*  
Terhadap Kinerja Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan  
Negara Syariah Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nita Asriani

NIM : 105021102520

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah diperiksa dan diteliti, Tesis ini sudah memenuhi persyaratan dan layak  
untuk di seminarkan pada ujian tesis

Makassar, Januari 2024

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

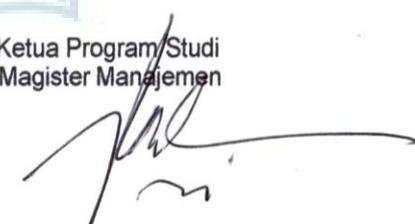
  
Dr. Samsul Rizal, SE., M.M

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.  
NBM.613 949

  
Dr. Ir. Achmad AC, ST., M.M., IPM  
NBM /820 499

## HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh *Job Description* dan *Individual Personality* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : Nita Asriani

Nim : 105021102520

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 10 Januari 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Januari 2024

Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M.

(Pimpinan / Penguji)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.

(Pembimbing I / Penguji)

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

(Pembimbing II / Penguji)

Dr. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si

(Penguji I)

Dr. Agus Salim H R, S.E., M.M.

(Penguji II)

## PERNYATAAN KEASLIAAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah :

Nama Mahasiswa : Nita Asriani  
Nim : 105021102520  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pegambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila kemudain hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Januari 2024

Yang menyatakan



**Nita Asriani**

## ABSTRAK

**NITA ASRIANI, 2023.** Pengaruh *Jobdescription* dan *individual personality* terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar, dibimbing oleh Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M dan Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Jobdesk* dan *Individual Personality* terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode penentuan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh jenuh di mana jumlah populasi sesuai dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 60 orang Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Jobdescription* dan *Individual personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar dengan Nilai t hitung sebesar  $3,487 > t \text{ tabel } 0,2521$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel *jobdescription* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). *Individual personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar dengan nilai t hitung sebesar  $2,235 > t \text{ tabel } 0,2521$  dengan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$ . Secara Simultan Variabel *Jobdescription* dan *Individual personality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar

**Kata Kunci :** *Jobdescription*, *individual personality*, dan kinerja

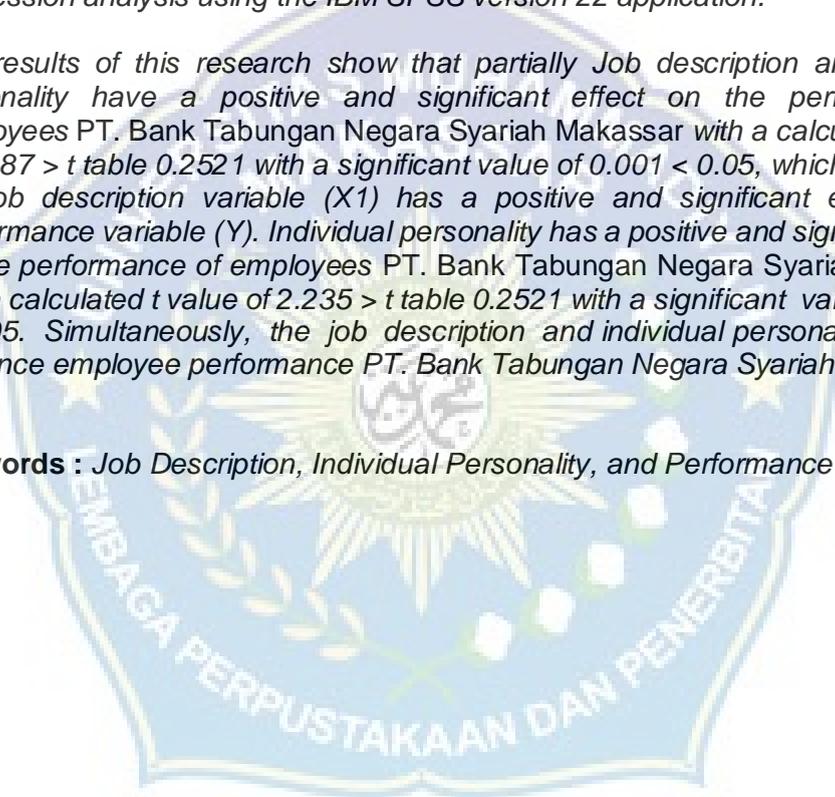
## **ABSTRACT**

**NITA ASRIANI, 2023.** *The influence of job description and individual personality on the performance of employees. PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar, supervised by Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M and Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M*

*This research aims to determine and analyze the influence of Jobdesk and Individual Personality on the performance of employees PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar. This research uses a quantitative approach with a causal associative method. The data collection technique uses a questionnaire with a sample determination method, namely using a saturated sample where the population size corresponds to the sample size, namely 60 employees PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar. The analytical method used is Multiple Linear Regression analysis using the IBM SPSS version 22 application.*

*The results of this research show that partially Job description and Individual personality have a positive and significant effect on the performance of employees PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar with a calculated  $t$  value of  $3.487 > t$  table  $0.2521$  with a significant value of  $0.001 < 0.05$ , which means that the job description variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on the Performance variable ( $Y$ ). Individual personality has a positive and significant effect on the performance of employees PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar with a calculated  $t$  value of  $2.235 > t$  table  $0.2521$  with a significant value of  $0.029 < 0.05$ . Simultaneously, the job description and individual personality variables influence employee performance PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar*

**Keywords :** *Job Description, Individual Personality, and Performance*



## KATA PENGANTAR

### *Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, Salam dan shalawat tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan harapan dengan penuh perjuangan dan kebanggaan yang berjudul **“Pengaruh *Job Description* Dan *Individual Personality* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kota Makassar”**

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Magister (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak H. Asri dan Ibunda Hj. Nuraini dan suami penulis Muh. Firdaus senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tumpah pamrih, yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, dan juga untuk anak saya Muh. Nifar Attaqi Firdaus yang dari awal hamil sampai sekarang usianya sudah memasuki 6 bulan terimakasih sudah jadi anak yang sholeh, pintar dan tidak rewel pada saat ibu kekampus, ibu tinggal pergi kuliah dan ikut ibu ke kampus, adik saya Nurul Anggia Zani serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan 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 tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, arahan, dan dukungan mengingat masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan, dan saran-saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu rasa terimakasih yang sedalam- dalamnya begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terimakasih banyak yang disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M. Ag. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para pembantu Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka mengembangkan mutu dan kualitas Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Irwan Akib, M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr.Ir. Ahmad AC, S.T., M.M. selaku ketua jurusan Program Studi Magister Manajemen Universitas muhammadiyah Makassar.
4. Kepada bapak Dr. Edi Jusriadi S.E., M.M selaku pembimbing I dan bapak Dr. Samsul Rizal, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan masukan yang dibutuhkan penulis dalam proses penulisan tesis. Terima kasih atas kesediaan waktu dan kesempatan dalam memberikan bimbingan dan arahan dari awal hingga akhir penyusunan tesis.
5. Kepada bapak bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si selaku dosen penguji I dan Bapak Dr. Agussalim HR, M.M selaku dosen penguji II yang telah

bersedia meluangkan waktu dan kesempatannya untuk menguji serta memberikan saran dan kritikan dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.

6. Bapak/ibu dosen serta seluruh staf pengajar program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan banyak pendidikan dan pelajaran serta ilmunya. Selain itu juga penulis ucapkan terima kasih pada bagian Tata Usaha Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen yang telah sedemikian banyak membantu berbagi proses hingga tesis ini selesai.
7. Pimpinan dan Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar
8. Teman-teman angkatan 2020 program Pascasarjana Studi Magister Manajemen terutama kelas A SDM 2020 terima kasih untuk perjalanan selama ini, yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya serta dorongan dalam aktivitas studi.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa tesis 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 tesis ini.

Mudah-mudahan tesis yang ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Makassar, November 2024

**NITA ASRIANI**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HAMALAM PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTARCT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
B. <i>Job Description</i> .....	14
C. <i>Individual Personality</i> .....	20
D. <i>Personality</i> (Kepribadian) .....	23
E. Kinerja.....	28
F. Tunjauan Empiris .....	31

G. Kerangka pikir .....	41
H. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel.....	44
D. Jenis dan Sumber Data .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
F. Definisi Oprasional Variabel.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
H. Model Pengukuran atau Outer Model.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
B. Karakteristik Responden.....	57
C. Analisis Deskriptif Variabel.....	58
D. Analisis Data.....	62
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	81
C. Keterbatasan Penelitian.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tingkat Prefensi Jawaban Keterangan .....	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 komposisi responden berdasarkan jenis kelamin,umur,tingkat Pendidikan,lama bekerja.....	57
Tabel 4.2.Tabel Karakteristik Nilai Mean.....	58
Tabel 4.3.Tabel frekuensi/presentase indikator variabel <i>Job Description</i> .....	59
Tabel 4.4 Tabel frekuensi/presentase indikator variabel <i>Individual Personality</i> .....	60
Tabel 4.5. Tabel frekuensi/presentase indikator variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.6 Statistik Uji Validitas .....	62
Tabel 4.7 Statistik Uji Reabilitas .....	64
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	66
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	71
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) .....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram.....	67
Gambar 4.2 P-Plot.....	68
Gambar 4.3 Skatterplot.....	70



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi tentunya membutuhkan bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional atau unggul, yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan dalam mendorong keberlangsungan sasaran maupun tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia di masing-masing Organisasi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan, memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia, selain memberikan kontribusi untuk dalam hal perencanaan, pengelolaan, pengembangan dan penggunaan Mengejar peningkatan kinerja melibatkan kinerja juga.

Secara umum, bank adalah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan memberikan jasa pengiriman uang. Di dalam sejarah perekonomian umat islam, pembiayaan yang dilakukan dengan akad yang sesuai syari'ah telah menjadi bagian dari tradisi umat islam sejak zaman Rasulullah SAW. Praktik-praktik seperti menerima titipan harta, meminjamkan uang untuk keperluan konsumsi dan untuk keperluan bisnis, serta melakukan pengiriman uang, telah lazim dilakukan sejak zaman Rasulullah SAW. Dengan demikian, fungsi-fungsi utama perbankan modern yaitu menerima deposit, menyalurkan dana, dan melakukan transfer dana telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan umat Islam, bahkan sejak zaman Rasulullah. Untuk menghindari pengoperasian bank dengan system bunga, Islam memperkenalkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Dengan kata lain, Bank Islam lahir sebagai salah satu solusi alternative terhadap persoalan pertentangan antara bunga bank dan riba. Dengan demikian, kerinduan umat Islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapat jawaban dengan lahirnya Bank Islam. Bank Islam lahir di Indonesia yang gencarnya, pada sekitar tahun 90-an atau tepatnya setelah ada Undang-Undang No.7 tahun 1992, yang direvisi dengan Undang-Undang Perbankan No.10 Tahun 1998 dalam sebuah bentuk sebuah bank yang beroperasinya dengan system bagi hasil atau system syariah. (Riefad, 2022)

Bank syariah merupakan salah satu aplikasi dari system ekonomi syariah Islam yang merupakan bagian dari nilai-nilai ajaran Islam mengatur bidang perekonomian umat dan tidak terpisahkan dari aspek-aspek lain ajaran Islam yang komprehensif dan universal. Komprehensif berarti ajaran Islam merangkul seluruh aspek kehidupan, baik ritual maupun sosial kemaasyarakatan yang

bersifat universal. Universal bermakna bahwa syariah Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat tanpa memandang ras, suku, golongan, dan agama sesuai prinsip Islam "*rahmatan lil alamin*".

Beberapa bank yang dikonversi dan membuka cabang syariah antara lain, Bank Syariah Mandiri, Bank IFI Syariah, Bank BNI Syariah, Bank BRI Syariah, Bank DKI Syariah, Bank Bukopin Syariah, Bank Niaga Syariah dan Bank Tabungan Negara Syariah. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah, dan Lembaga keuangan Islam lainnya lahir untuk memperkenalkan dan memberikan produk-produk perbankan yang berlandaskan syariah dengan skala yang lebih besar dibandingkan dengan bank-bank umum yang berdiri setelahnya. Produk-produk tersebut diantaranya adalah produk penghimpunan dana dan produk pelayanan dana. Produk penghimpunan dana berupa simpanan atau tabungan yang terikat dan tidak terikat jangka waktu dan syarat-syarat tertentu dalam penyertaan dan penarikannya. Jenis simpanan atau tabungan yang dikumpulkan sangat beragam sesuai dengan kebutuhan dan kemudahan yang dimiliki simpanan atau tabungan tersebut. Produk penghimpunan dana yang dimiliki oleh Bank Tabungan Negara Syariah diantaranya Tabungan Batara iB, Tabungan Investa Batara iB, Tabungan Baitullah Batara iB, Deposito Batara iB, Giro Batara iB, dan lain sebagainya. (Cahyo, 2021)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2019).

Pegawai harus meningkatkan kualitas pemberian pelayanan sesuai dengan dinamika yang dihadapi oleh organisasi kerja dalam menghadapi dunia kerja yang semakin maju dan berkembang. Pertumbuhan manajemen sumber daya manusia dengan kemampuan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi diperlukan untuk upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai. (Wasis, 2021).

Kesediaan organisasi untuk memperhatikan pentingnya kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilannya dalam membangun manajemen sumber daya manusia. Manajemen dan sumber daya manusia perusahaan menyadari fakta bahwa setiap pencapaian yang dilakukan oleh perusahaan atau individu dapat diamati dari keluaran atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan (Suparman 2021). Setiap Output atau hasil kerja, tersebut tidak lepas dari produk atau hasil kerja, kinerja pegawai. Seorang pekerja yang menghasilkan karya berkualitas tidak diragukan lagi, skor tinggi tidak lepas dari hasil kerja yang dinilai berdasarkan tingkat keberhasilan hasil kerja berdasarkan kemampuan dan keterampilan kerja, kepribadian kerja, efektivitas kerja, dan efisiensi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *Job Description*. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. *Job description* merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya serta pengaruh dari luar terhadap

organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi, pekerjaan rutin diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

*Job description* ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. *Job description* yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi *overacting*. Disinilah letak pentingnya peranan *job description* dalam setiap organisasi. (Alinia & Mayliza, 2022). Produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang baik pula *job description* yang memadai yang artinya sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, karena *job description* sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing (Recky, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar perlu meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dimana dalam pembagian *Job description* masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal dengan mewawancarai sebagian karyawan dan melihat dari hasil pekerjaan karyawan, dimana pada masing-masing sub

bagian tersebut terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan dalam penempatan karyawan kurang terfokus pada kebutuhan di masing-masing sub bagian, selain itu terdapat beberapa karyawan yang beban kerjanya satu dengan yang lainnya berbeda sehingga terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang baik dan masih saja terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja para karyawan dengan cara kerja yang ditetapkan oleh Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.

Selain itu, *Individual Personality* (Kepribadian karyawan) juga menjadi variabel yang diteliti. Menurut Riefad (2022) kunci keberhasilan meningkatkan kualitas kerja apabila setiap pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja serta disiplin dalam bekerja. Penelitian ini berfokus pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah dimana pada permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut yaitu kemampuan kerja dan keterampilan kerja pegawai sangat ditentukan oleh personaly kerja pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan motivasi kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan bersama dari organisasi. Ivancevich et al. (2007) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan uji kepribadian akan mengetahui apakah karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dituntut dan sesuai dengan budaya perusahaan, serta untuk memprediksi perilaku kerja yang penting, seperti kinerja, kemampuan untuk dilatih, dan kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi khususnya yang berkaitan dengan disiplin, kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan dan sanksi kerja yang belum tegas di dalam menegur pegawai untuk tetap disiplin menjalankan tugas pokok dari

fungsinya dengan baik, sehingga sulit dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Bhagat (2014) menyatakan bahwa stabilitas emosional juga mampu memberikan kesuksesan bagi organisasi. Stabilitas emosi akan menjadikan karyawan bekerja secara efektif. Pendapat Bhagat didukung oleh penelitian Chaudhry et al. (2016) yang menyatakan kestabilan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian di atas sejalan dengan Luthans (2006) yang menyebutkan bahwa kepribadian akan mampu memprediksi bagaimana kinerja seseorang di tempat kerja. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Steward and Brown (2012) yang menyebutkan bahwa dimensi kepribadian merupakan *predictor variable* yang bagus dalam menilai kinerja seseorang.

Ditemukan pula fenomena aktual mengenai masih banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum efektif sesuai manfaat kerja yang telah dilakukan, sehingga ditemukan banyak kegiatan kerja yang terbengkalai, tidak selesai sesuai manfaat yang diharapkan, dan adanya aktivitas kerja yang tumpang tindih dalam pelaksanaannya. Fenomena belum tercapainya target kerja perusahaan untuk setiap tahunnya disebabkan adanya kemampuan kerja dan keterampilan serta personality kerja pegawai yang belum maksimal. Hal ini terlihat juga adanya fenomena aktual rendahnya kualitas kerja yang dilaksanakan, dimana ditemukan berbagai kritikan dan ketidakpuasan nasabah yang dilayani atas berbagai aktivitas pelayanan kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Fenomena aktual atau gejala yang mendasar tersebut, sehingga kinerja pegawai perlu diupayakan untuk ditingkatkan dengan memperhatikan adanya pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kepribadian pegawai terhadap kualitas kerja

pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan komitmen kerja yang berlaku pada pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah di Kota Makassar.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nidyawati (2022), Ni Wayan Sari Wahyuni, I Nengah Sudja, & Ni Made Dwi Puspitawati (2022), Ikhsan Fausta Alinia & Riri Mayliza (2022) dan Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, & Kasman (2019) tentang pengaruh job description memperoleh hasil penelitian yaitu Job Description berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Amelia Saputri (2022) yang menemukan bahwa Deskripsi pekerjaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti pengaruh yang diberikan tidak bermakna atau tidak berarti. Selanjutnya penelitian tentang Individual Personality yang dilakukan oleh Insan Khusnulailah A'syaroh & Tristiana Rijanti (2022), Preasel Wesley Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lopian & Greis Sendow (2021) Rubiatul Adawiyah, Rahayu Puji Suci, & , Zulkifli (2022), menemukan hasil penelitian bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Indrastuti (2021) yang menemukan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana berarti meskipun karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda seperti ekstrasversi, keramahan, kehati-hatian stabilitas emosi dan keterbukaan akan pengalaman, maka kepribadian tersebut belum mampu memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan karena pengaruh deskripsi pekerjaan dan kepribadian individu terhadap kinerja pegawai memiliki dampak langsung pada

kesuksesan dan efisiensi operasional perusahaan. Beberapa alasan mengapa penelitian terhadap kedua faktor ini sangat signifikan yaitu 1) Deskripsi pekerjaan yang baik membantu dalam menarik calon karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini memastikan bahwa orang yang direkrut memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta Memahami kepribadian calon karyawan dapat membantu dalam memilih orang yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai yang sesuai dengan budaya perusahaan. 2) Pemahaman yang baik tentang pekerjaan dapat membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka tahu apa yang diharapkan dan dapat merencanakan pengembangan karir mereka serta untuk kepribadian individu memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi individu. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman cenderung lebih setia dan retensinya lebih tinggi. 3) Pengembangan dan Pelatihan yang Tepat Sasaran : Deskripsi pekerjaan memberikan panduan tentang keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Ini membantu dalam merencanakan program pengembangan dan pelatihan yang sesuai serta dengan Mengetahui kepribadian karyawan memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan program pengembangan pribadi dan profesional agar lebih efektif dan relevan bagi setiap individu.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **Pengaruh *Jobdescription* dan *Individual Personality* Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang dimaksudkan maka dapat di rumuskan rumusan masalah seperti berikut :

1. Apakah *Jobdescription* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar?
2. Apakah *Individual Personality* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar?
3. Apakah *Jobdescription* dan *Individual Personality* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Jobdescription* terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Individual Personality* terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Jobdescription* dan *Individual Personality* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki kontribusi teoritis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta tambahan alternatif untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran tentang hasil penelitian ini dan juga dapat menerapkan ilmu yang diketahui.

### b. Bagi PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar

Penelitian ini dapat dijadikan saran atau masukan kepada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar dalam hal *Jobdescription* dan *Individual personality* dan Kinerja pegawai.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. (Munawaroh, 2021).

Dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. (Rosmayati et al., 2021)

Tantangan tersebut dapat dijawab melalui buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru oleh Dickdik Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia yang dalam pemaparannya memberikan gambaran serta pemahan baru mengenai Manajemen SDM. (Wau, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi.

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. (Maarif & Kartika, 2021)

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”* (Flippo: 1976). Dalam (Wasis, 2021)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan pegawai atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia.

Dikatakan juga oleh Rivai (2005) dalam (Andayani & Karlina, 2021), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **B. *Job Description***

### **1. *Pengertian Job Description***

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang diperoleh melalui analisis pekerjaan (*job analysis*), yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu dengan membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya, tanggung jawabnya. (Nurbaiti & Napitupulu, 2020) Hasibuan (2003) menyatakan bahwa analisis jabatan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Kegunaan analisis jabatan yaitu mendapatkan kualitas dan kuantitas pegawai yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan, evaluasi jabatan, penilaian pelaksanaan pekerjaan, promosi dan pemindahan, organisasi, pengenalan, penyuluhan, hubungan ketenagakerjaan serta perencanaan kembali jabatan. Dengan adanya perancangan pekerjaan yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

Pophal (2008) menyatakan bahwa pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh pegawai

dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang olehseorang yang melakukan tugas tersebut, sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Uraian jabatan artinya suatu pernyataan tertulis yang menggambarkan kewajiban-kewajiban, syarat kerja, dan aspek-aspek lain berasal suatu jabatan yang spesifik (Gaol dalam Dharma et al., 2020). Uraian pekerjaan (*job description*) ialah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang serta tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan keterangan-informasi yang ada (Nidyawati, 2022)

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyimpulkan *job description* adalah uraian pernyataan tertulis yang merinci yang menjelaskan pekerjaan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara pekerjaan tersebut dilakukan, apa saja hak dan kewajiban dalam pekerjaan tersebut, serta dalam kondisi apa pekerjaan tersebut dilakukan.

## **2. Sasaran *Job Description* Pekerjaan**

Melihat hal ini apakah *Job Description* kerja sudah sesuai dengan harapan pegawai digunakan model analisis pekerjaan fungsional, yang digunakan Miwaukee dan Sidney dalam Mathis dan Jackson (2001:262) yang terdiri dari sasaran organisasi, apa yang dapat dilakukan pegawai untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka, tingkat dan orientasi

apa yang dilakukan para tenaga kerja, standar kinerja dan isi pelatihan sebagai berikut:

- a. Sasaran organisasi Sasaran organisasi merupakan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik sasaran jangka pendek, menengah, maupun sasaran jangka Panjang
- b. Apa yang dapat dilakukan pegawai untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka Sasaran yang menjadi tujuan organisasi dicapai melalui aktivitas pegawai dalam bentuk pelaksanaan kerja untuk mewujudkan sasaran-sasaran tersebut.
- c. Tingkat dan orientasi apa yang dilakukan para tenaga kerja.

Pegawai-pegawai dalam organisasi perlu memiliki orientasi dalam bekerja, dalam bentuk pemahaman-pemahaman maksud dari pekerjaan yang dilakukan masing-masing pegawai. Standar Kinerja Organisasi umumnya memiliki standar kerja yang menjadi titik tolak pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan sesuatu yang termuat dalam standar yang ada. Isi Pelatihan Pelatihan mempengaruhi pelaksanaan kerja, pelatihan diadakan untuk memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan bekerja dalam mencapai kinerja diantaranya identifikasi jabatan, tugas yang dilaksanakan, pengawasan yang diberikan dan yang diterima, hubungan dengan jabatan-jabatan lain, bahan-bahan dan alat-alat yang dipergunakan, kondisi kerja, penjelasan istilah-istilah yang tidak lazim, komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan di atas. Seluruh faktor-faktor diatas merupakan unsur-unsur yang diperlukan untuk menyusun suatu deskripsi kerja yang baik pada suatu organisasi, terutama

organisasi yang memiliki kapasitas besar serta memiliki banyak tenaga kerja.

### 3. Manfaat Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

Manfaat deskripsi pekerjaan (*Job Description*) antara lain untuk:

- a. Membantu atasan dan bawahan mengerti : Mengapa suatu jabatan diadakan dan apa tujuan utamanya.
- b. Sebagai alat manajemen untuk mengintegrasikan fungsi-fungsi : *Performance Management, Staffing & Selection, Organization Design, Reward System, Career Development & Training.*
- c. Sebagai bahan untuk mengadakan perbandingan antar tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan dengan tugas dan pekerjaan pada perusahaan yang lainnya (termasuk sistem kompensasi yang berlaku).
- d. Sebagai dasar berpijak untuk penentuan sistem kompensasi dalam perusahaan melalui proses evaluasi jabatan. Sebagai dasar untuk pembentukan *performance appraisal system* penyusunan program-program pengembangan sumber daya manusia, promosi jabatan, rekrutmen, dan sebagainya.
- e. Membantu seseorang untuk bisa lebih mengerti mengenai tugas, wewenang maupun tanggung jawab dari jabatannya. Dalam hal ini juga akan membantu dalam hal memberi bahan orientasi jabatan untuk penjabatan baru.
- f. Menjelaskan dan menjermihkan mengenai ruang lingkup jabatan dalam sebuah organisasi sehingga dapat dihindari kemungkinan salah interpretasi, overlapping, dan sebagainya.

#### 4. Indikator *Job Description*

Menurut Robbins dan Judge (2013: 79) indikator job description adalah sebagai berikut :

a. Wewenang

Wewenang ialah hak untuk melaksanakan sesuatu. Dalam melakukan pekerjaan seseorang karyawan harus mengetahui batasan wewenangnya supaya mengetahui apa saja yang boleh serta tidak boleh dikerjakan.

b. Tanggung jawab;

Seseorang karyawan wajib mengetahui dan tahu apa saja tanggung jawabnya untuk menghindari adanya kebingungan serta *overlapping* tugas.

c. Kondisi pekerjaan;

Seseorang karyawan yang duduk pada suatu jabatan harus bisa melihat keadaan, peraturan perusahaan serta risiko pekerjaan.

d. Peralatan kerja

Dalam melakukan pekerjaan seseorang karyawan harus mengetahui apa saja peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan.

e. Standar hasil kerja

Menjelaskan target pada pekerjaan sehingga karyawan mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan selama bekerja dan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Menurut (Agustin, 2019:4), menyebutkan beberapa indikator penelitian pada variabel *Job Description*, yaitu :

a. Tanggung Jawab.

Yaitu sesuatu yang perlu dilaksanakan sesudah menduduki posisi yang ditentukan , apa yang perlu dikerjakan, otoritas serta kewajiban yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi suatu perusahaan.

b. Pendidikan yang dibutuhkan

Masing-masing posisi membutuhkan pendidikan dalam menempati posisi tertentu.

c. Kecakapan.

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

d. Kondisi.

Dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang pegawai yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.

Masih menurut Hasibuan (2010), beberapa indikator dalam deskripsi pekerjaan yaitu:

a. Mengidentifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan seperti rektor, dekan, dosen atau kepala bagian administrasi.

b. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas

diketahui. Rumusan hubungan sebaiknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.

- c. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat, mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- d. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, sebaiknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi dan aktivitas utamanya.
- e. Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan kejabatan mana si petugas akan dipromosikan.

### **C. Individual Personality**

#### **1. Individual**

##### **a. Pengertian Individual**

Pengertian Individual yakni individu adalah subjek kecil yang tak dapat dibagi-bagi lagi. Sering kali, individu juga merujuk pada manusia yang hidup bertumpu pada diri sendiri. Sujatmiko menjelaskan, dalam suatu masyarakat individu adalah unit terkecil pembentuk masyarakat yang tak dapat dipisah maupun dibagi menjadi bagian kecil lagi. Berbeda dengan beberapa penjelasan di atas, seorang pakar pendidikan dari Belanda, yang bernama M. J. Langeveld mengartikan individu sebagai subjek yang memiliki potensi berbeda antara satu dengan yang lainnya. Contohnya, manusia sebagai makhluk individu, meski dilahirkan secara

kembar sekalipun, pasti memiliki perbedaan dan keunikan masing-masing.

#### b. Ciri-Ciri Individu

Setiap individu pastinya memiliki ciri-ciri yang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Namun, secara umum, ciri-ciri individu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Individu mempunyai raga atau jasmani yang khas yang membedakannya dari individu yang lain
- 2) Individu mempunyai pemikiran, kehendak, perasaan, dan hasrat yang berguna untuk menafsirkan suatu situasi dan bertindak terhadap situasi tersebut
- 3) Setiap individu memiliki bakat dan minat yang berbeda antara yang satu dengan lainnya Individu mempunyai tingkah laku atau perbuatan yang berbeda
- 4) Individu mempunyai berbagai macam naluri seperti naluri bertahan hidup, naluri mencari kepuasan, dan mempertahankan keturunan

Berdasarkan beberapa ciri yang sudah disebutkan, bias dikatakan jika setiap individu memang mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik itu dalam hal jasmani atau bentuk fisik, kecerdasan, bakat, hasrat, keinginan, hingga tingkat pemahaman atau arti terhadap suatu objek dan kondisi tertentu.

#### c. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah sebuah faktor internal yang dapat mempengaruhi individu tersebut. Terdapat beberapa jenis hal yang

berkaitan dengan karakteristik individu diantaranya usia, jenis kelamin, suku atau ras, pengetahuan, keyakinan, hobi, dan kepribadian.

#### 1) Usia

Setiap individu cukup mempengaruhi karakteristik dari individu tersebut. Individu yang berusia lebih muda akan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu yang usianya lebih tua. Individu yang lebih muda cenderung lebih enerjik dan memiliki keinginan yang kuat untuk mewujudkan impiannya. Sementara itu, bagi individu yang berusia lebih matang biasanya energinya memang kurang enerjik, namun justru biasanya memiliki kematangan dalam pemikirannya.

#### 2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga menentukan karakteristik dari individu. Hal ini juga kerap dihubungkan dengan stereotype tertentu. Misalnya, sebagai laki-laki dinilai mempunyai karakteristik yang kuat, maskulin, dan bisa melakukan pekerjaan berat. Sebaliknya, seorang wanita atau Perempuan kerap dikaitkan dengan karakteristik yang hanya bisa mengerjakan pekerjaan ringan. Namun, hal tersebut tidak selamanya berlaku demikian, mengingat tidak semua laki-laki maupun perempuan juga memiliki karakteristik yang sama.

#### d. Pengetahuan

Selain usia, pengetahuan juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi karakteristik individu. Pengetahuan setiap individu juga akan membentuk bagaimana seorang individu menyikapi suatu hal dan bagaimana individu tersebut menerima segala informasi yang diterima.

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu juga dapat dijadikan sebagai sarana untuk berbagi dengan individu lain. Suatu kelompok individu yang baik umumnya terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik pengetahuan yang baik pula memang sering kali memicu pertengkaran dan perseteruan, namun jika dilihat dari sisi yang lain, keberagaman karakteristik individu dari segi keyakinan ini dapat menjadikan sebuah kelompok masyarakat lebih kaya dan berwarna.

#### **D. *Personality* (Kepribadian)**

##### **1. Pengertian *Personality* (Kepribadian)**

Berdasarkan definisi Allport kepribadian sebagai "*What a man really is.*" Tetapi definisi tersebut oleh Allport dipandang tidak memadai lalu dia merevisi definisi tersebut (Soemadi Suryabrata, 2006) Definisi yang kemudian dirumuskan oleh Allport adalah: "*Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to his environment*" (Singih Dirgagunarno, 1998).

Pendapat Allport di atas bila diterjemahkan menjadi: Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

David Krech dan Richard S. Crutchfield (1969) dalam bukunya yang berjudul *Elements of Psychology* merumuskan definisi kepribadian sebagai berikut: "*Personality is the integration of all of an individual's characteristics into a unique organization that determines, and is modified by, his attempts at adaption to his continually changing environment.*" (Kepribadian adalah

integrasi dari semua karakteristik individu ke dalam suatu kesatuan yang unik yang menentukan, dan yang dimodifikasi oleh usaha- usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus-menerus).

Karyawan harus bersifat profesional dalam bekerja segala potensi dalam dirinya dapat tergambar dari Sikap dan kepribadian nya yang mempengaruhi kinerja. Penentu Kinerja karyawan antara lain adalah ability (MC Afee, 1985; Robbin, 2011), ability merupakan kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif yang harus ada dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain (Indrastuti; 2021). Menurut Robbins (2006) "Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu

Kepribadian seseorang terlihat dari bagaimana dia bereaksi dan berinteraksi dengan seseroang, (Robbins & Judge Timothy, 2017). Lebih lanjut, (McCrae, 2017) menegaskan bahwa kepribadian seseorang merupakan factor biologis yang tak bisa dihilangkan sejak ia dilahirkann.

## **2. Ciri-Ciri Kepribadian**

Pada umumnya ciri-ciri kepribadian yang bisanya di kalangan masyarakat:

- a. Ambisi
- b. Ketekunan
- c. Timbulnya kecenderungan turunan
- d. Kelainan seksual

Selain ciri-ciri yang telah disebutkan di atas, masih terdapat beberapa jenis ciri-ciri kepribadian, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Ciri-ciri kepribadian sehat

- 1) Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis mampu menilai diri sendiri secara realistis Kemandirian
- 2) Mampu menilai secara realistis
- 3) Mempunyai filsafat hidup
- 4) Penerimaan social
- 5) Berbahagia
- 6) Orientasinya keluar (ekstrovert)
- 7) Mempunyai tujuan
- 8) Dapat menerima tanggung jawab
- 9) Bisa mengontrol emosi
- 10) Dapat menerima tanggung jawab

b. Ciri-Ciri kepribadian tak sehat

- 1) Mudah marah
- 2) Hiperaktif
- 3) Pesimis dalam menghadapi kehidupan
- 4) Kurang mempunyai kesadaran untuk menaati ajaran agama
- 5) Susah tidur
- 6) Pesimis dalam menghadapi kehidupan
- 7) Bersikap memusuhi semua otoritas memperlihatkan kecemasan dan kekhawatiran Tidak mampu menjauhi perilaku menyimpang meskipun sudah diperingatkan atau dihukum
- 8) Senang mengkritik, mengejek orang lain Sering tertekan (depresi atau stress)

### 3. Indikator *Individual Personality*

kepribadian lima besar menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016) sebagai hasil adaptasi dari teori The Big Five Personality McCrae & John terdiri dari:

- a. Ekstraversi (*extraversion*), dimensi yang menampilkan level kenyamanan karyawan di dalam hubungan. Orang yang berskor positif pada dimensi ini memiliki sifat: ekstrovert, memulai percakapan, senang bergaul, suka berbicara, mempunyai banyak energi, tegas, ekspresif, percaya diri, dan mudah bersosialisasi.
- b. Keramahan (*agreeableness*), dimensi yang merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang berskor positif pada keramahan mudah percaya, bersifat baik, suka menolong, peduli, kooperatif, berhati lembut.
- c. Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu dimensi dimensi yang menunjukkan sebuah ukuran reabilitas. Mereka yang berskor positif pada dimensi ini dapat diandalkan, teratur, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, dan tekun.
- d. Stabilitas emosional (*emotional stability*), yaitu dimensi yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang yang berskor positif cenderung tenang/relaks, tidak mudah khawatir, optimis, dan aman. Mereka 20 dengan skor negatif tinggi (*neuroticism*) cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.
- e. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*), yaitu dimensi yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang

sangat terbuka kreatif, ingin tahu, inovatif, intelek, imajinatif, berpikiran luas dan secara artistik sensitif.

Myers Briggs (dalam Robbins dan Judge, 2013:169), "Membagi kepripadian menjadi empat indikator yang paling banyak digunakan di dunia yaitu:

*a. Extraverted atau Introverted*

Individu extravert digambarkan sebagai pribadi yang ramah, suka bergaul, dan tegas. Karakteristik introvert digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu

*b. Sensing atau Intuitive*

Individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis dan lebih suka rutinitas dan urutan, mereka fokus pada detail.

*c. Thinking atau Feeling*

Individu dengan karakteristik pemikir menggunakan nalar dan logika untuk menangani masalah, jenis perasaan bergantung pada nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.

*d. Judging atau Perceiving*

Individu yang memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur. Individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

## **E. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja Istilah kinerja muncul pertama kali pada tahun 1966 dalam suatu masalah yang di susun oleh sarjana ekonomi prancis bernama Quesnay, tetapi menurut (Sumarsono 2003) Walter Aigner filosofi dan spirit tentang kinerja sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna dari produktivitas adalah keinginan serta upaya manusia untukb selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Kinerja adalah perbandingan antara output dengan input jika kinerja naik Ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja (Hasibun 2005).

Menurut (Zainun 2004) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu: komunikasi, kepuasan kerja, partisipasi, motivasi, dan kepemimpinan. Menurut (Blocher Chen Lin 2000) Kinerja adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2004) Kinerja tidak lain dari pada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku kinerjanya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja.

### **2. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi Pengukuran kinerja berhubungan dengan perubahan kinerja sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja dapat

dievaluasi. Pengukuran dapat juga bersifat propektif dan sebagai masukan untuk pembuatan keputusan strategi. Pengukuran kinerja adalah penilaian kuantitatif atas perubahan kinerja. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun. Hal ini berguna sebagai informasi untuk menyusun strategi bersaing dengan perusahaan lain. Menurut (Blocher, et al.,2007) menjelaskan bahwa ukuran kinerja bisa dilihat dengan dua cara yaitu kinerja operasional dan kinerja finansial.

Kinerja operasional adalah rasio unit output terhadap unit input. Baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit). Menurut (Basu Swasta, 2002) kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai pegawainya. Kinerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Kinerja finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah). Ukuran kinerja tidak sama dengan efisiensi. Efisiensi merupakan ukuran dalam membandingkan penggunaan input yang direncanakan dengan realisasi penggunaan masukan. Jika masukan yang sebenarnya digunakan makin besar penghematannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2005) Kinerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, presepsi dan kreativitas seseorang yang

senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

### 3. Indikator kinerja

Kinerja kerja pegawai meningkat atau tidak diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.
- c. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibeikan perusahaan.

Sedangkan menurut Burhanuddin Yusuf (2015) kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

#### a. Pengetahuan

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga

seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

b. Keterampilan

Kemampuan yaitu penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kemampuan

Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

d. Sikap

Merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

## F. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh *Job Description* dan *Individual Personality* terhadap kinerja. Penelitian

ini dimaksudkan unruk melengkapi penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini yaitu:

- 1. Boihaki & Muhammad Nur (2021) Pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen yaitu *Job Description* (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 46 pegawai. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai Sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Fasilitas Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 43,5 % terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel *Job Description* (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,9 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing- masing variabel Pengembangan variabel *Job Description* (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) sebesar 86,3 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dan sebesar 13,7 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. **Nidyawati (2022) Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Penelitian ini mengkaji pengaruh job description dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat dengan jumlah 56 orang, menggunakan Teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran quesioner. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode pengujian intrumen data yang digunakan meliputi Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, Uji reliabilitas dengan metode *Croanbach Alpha*. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan uji heteroskedasistas. Metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description dan kepuasan kerja PT Sinarmas Multifinance Kabupaten Lahat mempunyai pengaruh sebesar 76 % terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pertama (H1) diterima job description berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih

kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Hipotesis kedua (H2) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,006 lebih kecil daripada taraf Signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05.

3. **Ikhsan Fausta Alinia & Riri Mayliza (2022) Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri.** Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang
4. **Ni Wayan Sari Wahyuni, I Nengah Sudja, & Ni Made Dwi Puspitawati (2022) Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh job description dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (saturated sample). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada PT. Ponsel Bagus Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus

Indonesia. Berdasarkan uji koefisien regresi berganda (a) dan (b) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah positif, artinya bila variabel job description dan pengembangan karir meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil pengujian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara job description (X1) dan pengembangan karir (X2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bagus Ponsel Indonesia. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh job description dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas atau menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti promosi jabatan, beban kerja, iklim organisasi, dan lain-lain

5. **Riska Amelia Saputri (2022) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.** Tujuan Penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar dan 2) untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar. Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan

adalah menyebarkan kuesioner kepada 48 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Adapun analisis yang digunakan yaitu mode analisis deskriptif dan model analisis linear berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- 1) Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar,
- 2) Spesifikasi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.

Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 95% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama- sama.

6. **Ridolof W. Batilmurik (2021) Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Dosen Politeknik Negeri Kupang).** Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berjumlah 147 yang menduduki jabatan lector, lector kepala dan professor yang tersebar pada 6 jurusan. Jumlah responden sebanyak 92 dosen. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan SmartPLS Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen; 2) kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB ; 3) OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen; dan 4) OCB tidak memediasi hubungan antara kepribadian dan kinerja dosen.

7. **Rubiatul Adawiyah, Rahayu Puji Suci, & Zulkifli (2022) Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Budaya Organisasional.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model multivariat Structural Equation Models (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel dari ini secara menyeluruh adalah karyawan pesenkopi.id yang berjumlah 55 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.
8. **Sri Indrastuti (2021) Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variable intervening dan pengaruh kepribadian terhadap kompetensi serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kompetensi karyawan dan kompetensi karyawan membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepribadian tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dapat memediasi pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan.

Artinya hasil pebelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat memediasi hubungan antara kepribadian karyawan dengan kinerja karyawan pada hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

**9. Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lapien & Greis Sendow (2021) Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado.**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepribadian, penempatan karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawas Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan ataupun parsial berpengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Sebaiknya Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

**10. Insan Khusnulailah A'syaroh & Tristiana Rijanti (2022) Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderasi.** Fenomena objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT AKAJ. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Populasi kajian terdiri dari karyawan PT AKAJ

dengan jumlah 120 responden. Pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling, uji instrument, uji model dan uji hipotesis berdasarkan etiket uji instrument dengan KMO > 0.5, loading factor > 0.4, cornbach alpha 0.7 serta uji R2 dan F. Penelitian menggunakan analisis regresi dan uji-t dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0.0007 < 0.05$ , kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig 0.000 dibawah 0.05, komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$  serta komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian ditunjukkan dengan signifikansi  $0.002 < 0.05$ .

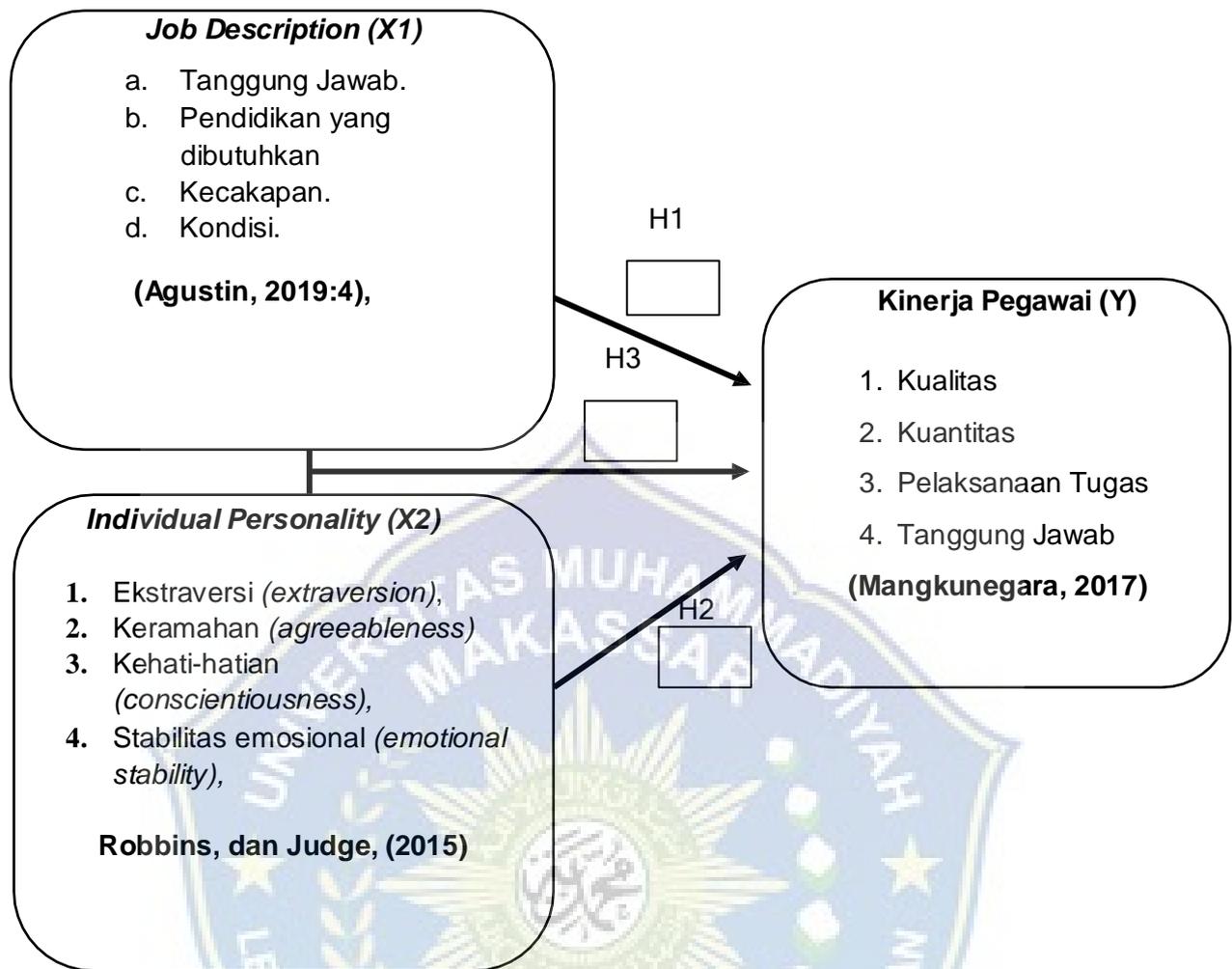
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dari segi objek penelitian serta penelitian ini memasukkan indikator -indikator variable yang berbeda dan menjadikan variable independen dan dependen saling mempengaruhi . Variabel yang dijadikan variable independent yaitu Job Description dan Individual Personality serta variable dependen yaitu kinerja, selain itu jumlah sampel juga menjadi perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu. Selain itu peneliti menggabungkan antara variabel deskripsi pekerjaan dan kepribadian pegawai untuk menguji apakah kedua variabel tersebut Bersama sama mempengaruhi kinerja.

## G. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014) mendefinisikan kerangka piker sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini meliputi *Job Description*, *individual personality*, dan kinerja.

Job Description sangat berhubungan dengan kinerja, Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:150), menyatakan bahwa “Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut”. Setelah seorang pemimpin melakukan pemetaan Deskripsi Pekerjaan dan masih rendahnya kualitas kerja yang dilaksanakan oleh karyawan, dimana ditemukan berbagai kritikan dan ketidakpuasan nasabah yang dilayani atas berbagai aktivitas pelayanan kerja yang dilakukan oleh pegawai. Maka kepribadian Individu juga menjadi penting dalam mengukur kinerja karyawan. Luthans (2006) yang menyebutkan bahwa kepribadian akan mampu memprediksi bagaimana kinerja seseorang di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, kerangka pikir dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam gambar berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara penelitian. Jadi secara umum, hipotesis adalah jawaban sementara yang oleh peneliti ditetapkan untuk kemudian dapat dibuktikan kebenarannya melalui langkah- langkah ilmiah penelitian.

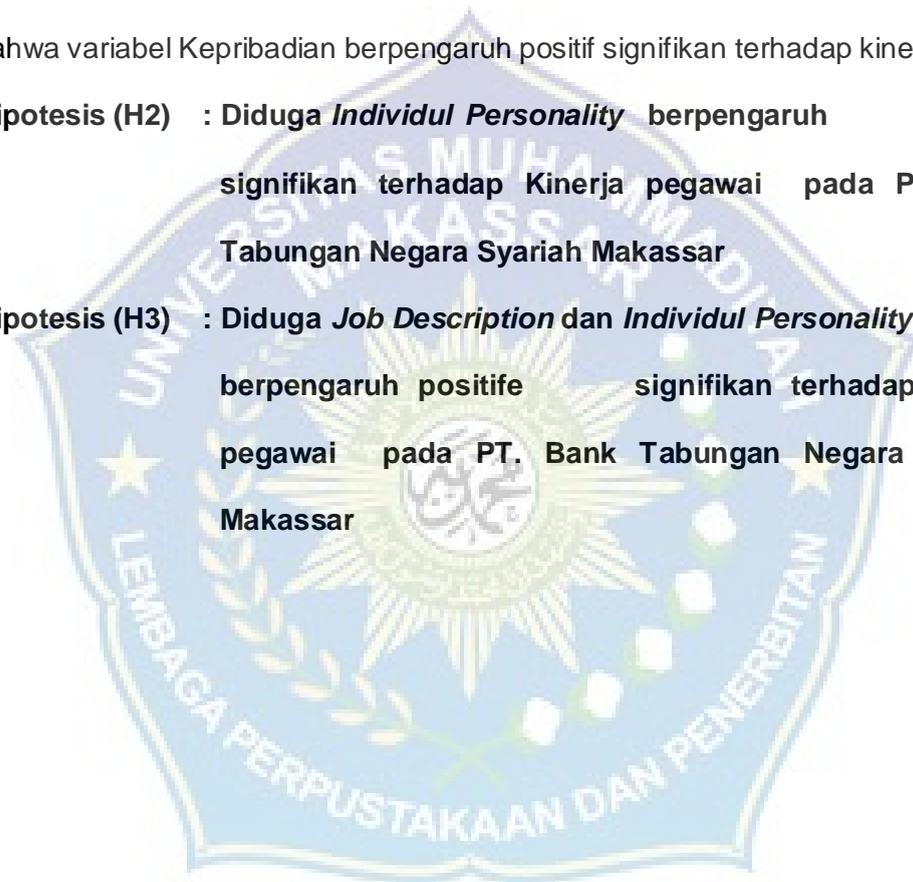
Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Boihaki & Muhammad Nur, 2021) dan (Ikhsan Fausta Alinia & Riri Mayliza, 2022) dan (Nidyawati, 2022), menemukan bahwa Variabel *job description* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja Pegawai..

**Hipotesis 1 : Diduga *Job Description* berpengaruh positive signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Insan Khusnulailah A'syarah & Tristiana Rijanti (2022), Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lopian & Greis Sendow (2021) Rubiatul Adawiyah, Rahayu Puji Suci, & , Zulkifli (2022), menemukan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

**Hipotesis (H2) : Diduga *Individul Personality* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar**

**Hipotesis (H3) : Diduga *Job Description* dan *Individul Personality* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena penelitian ini bertujuan mencari ada tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut (Arikunto, 2013), penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Penelitian ini, data yang dihimpun adalah data kuantitatif yang diolah dengan menggunakan statistik. Dalam studi penelitian, yaitu sifat penelitian mengenai karakteristik masalah dalam bentuk hubungan yang terjadi antar variabel bebas dan terikat yang memiliki tujuan dalam mencari tau apakah ada pengaruh *Job Description* dan *Individual Personality* terhadap kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Makassar.

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

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada perusahaan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kota Makassar lama penelitian ini yaitu dua bulan Agustus–September 2023.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan individu yang bersifat general atau umum yang mempunyai karakteristik yang cenderung sama. sehingga, saat menjumpai individu dengan sifat umum atau sama satu sama lain, maka bisa dijadikan populasi dalam sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai PT.Bank Tabungan Negara Syariah Kota makassar.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Dijelaskan pula pengambilan sampel dilakukan penelitian karena beberapa kondisi. Pertama, karena jumlah suatu objek penelitian sangat besar dan peneliti tidak mungkin meneliti objek satu persatu secara keseluruhan. Teknik penentuan sample yang di gunakan yaitu sample jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang pegawai PT.Bank Tabungan Negara Syariah Kota makassar

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung berupa angka untuk menghasilkan suatu penafsiran isi rencana analisis data yang telah

dirumuskan dan data yang sudah siap diolah. Data yang akan digunakan adalah data dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber nya atau objek penelitian oleh pihak berkepentingan dan diperoleh dari perhitungan atau pengukuran secara langsung. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang ditujukan untuk para karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya :

### **1. Observasi**

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan atau peninjauan secara langsung pada PT Tirta Sukses Perkasa untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

### **2. Kuisioner (angket)**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2013). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus

dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan gaya dukungan organisasi dan kepemimpinan, loyalitas pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang memiliki 5 tingkat preferensi jawaban, yaitu:

**Tabel 3.1.**  
**Tingkat Preferensi Jawaban Keterangan**

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Penelitian, 2023*

### 3. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan pengumpulan data yang sumbernya berupa sumber tertulis yang diperoleh dari berbagai buku, jurnal dan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2014). Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini berbentuk tulisan dengan menggunakan data sekunder nilai dukungan organisasi dan kepemimpinan.

## F. Definisi Oprasional Variabel

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

Operasional variabel adalah sesuatu yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memeberikan arti, atau memaknai suatu kegiatan yang diperlukan untuk mengetahui suatu variabel tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

NO	Definisi Variabel	Indikator	Skala Likert
1	<b>Jobdecription (X1)</b> Menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan	1. Apa yang dilakukan 2. Kecakapan Pendidikan yang diperlukan 3. Kondisi  Hasibuan (2007),	1 - 5
2	<b>Individual Personality (X2)</b> kepribadian (personality) adalah ciri-ciri dan sifat khas yang mewakili sikap atau tabiat seseorang yang mencakup pola- pola pemikiran dan perasaan, konsep diri, perangai, mentalitas, yang umumnya sejalan dengan kebiasaan umum.	1. <i>Extraverted</i> atau <i>Introverted</i> 2. <i>Sensing</i> atau <i>Intuitive</i> 3. <i>Thinking</i> atau <i>Feeling</i> 4. <i>Judging</i> atau <i>Perceiving</i>  Robbins dan Judge, 2013:169	1 - 5
3	<b>Kinerja (Y)</b> Kinerja Istilah kinerja muncul pertama kali pada tahun 1966 dalam suatu masalah yang disusun oleh sarjana	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan Sikap  (Blocher, et al. 2007)	1 - 5

**Sumber : Penelitian, 2023**

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS v. 25 (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik.

Penulis menggunakan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) karena yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten yang didapat diukur berdasarkan pada indikator, serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengakibatkan tingkat kekeliruannya.

## H. Model Pengukuran Atau Outer Model

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat pengujian terhadap instrumen kuesioner yang di buat sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrumen kuesioner. Uji validitas di lakukan dengan membandikan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel (kusumah, 2016). Menurut sugiyono (2015) mengatakan jika valid berarti instrumen tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Kriteria yang di gunakan adalah :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka indikator dikatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka indikator dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu (Kusumah, 2016). Uji reabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha* dan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $>0.60$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

Menurut sunjoyo, dkk (2013) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus di penuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus di lakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik (Lupiyoadi, 2015). Uji normalitas data berguna untuk mengetahui kenormalan data tentang pengaruh dukungan organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai yang dimoderasi lingkungan kerja. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka digunakan bantuan *SPSS 20.0 for windows* dengan uji *Kolmogrov Smirnov*. Cara mengetahui signifikan hasil uji normalitas dengan cara memperhatikan bilangan pada kolom signifikan (sig) untuk menetapkan kenormalan, dimana kriteria yang

berlaku ialah jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  (0,05), maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi yang didapatkan  $< \alpha$  (0,05) maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Multikolinieritas adalah adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik apabila antara variabel independen yang satu dengan yang lain tidak terjadi korelasi. Apabila antara variabel yang satu dengan variabel yang lain ada korelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Apa itu variabel orthogonal Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antara variabel independen satu dengan yang lain sama dengan nol. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan persamaan  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ . Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas. VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinearitas telah menaikkan sedikit varian pada koefisien estimasi, akibatnya menurunkan nilai t. Sarwoko mengemukakan, beberapa alternatif perbaikan karena adanya multikolinearitas yaitu: (1) membiarkan saja; (2) menghapus variabel yang berlebihan; (3) transformasi variabel multikolinearitas dan (4) menambah ukuran sampel.

Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin besar peluang terjadinya multikolinearitas antara variabel, dengan ketentuan (Ghazali,2016) :

- 1) Jika nilai VIF (variance inflation factor)  $>10$ , maka ada kasus multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF (variance inflation factor) $<10$ , maka tidak ada kasus multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara *standardized residual (SRESID)* terhadap *standardized predicted value (ZPRED)*. Dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak diatas angka 0 pada sumbu Y. Pada grafik plot jika ada pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (ghazali, 2016).

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh model hubungan antara suatu variabel devenden dengan lebih dari satu variabel indevenden (Harlan, 2018). Peneliti menggunakan analisis ini untuk melihat sejauh mana pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b1 = koefisien untuk regresi variabel 1

b2 = Koefisien untuk regresi variabel 2

X1 = *Job Description*

X2 = *Individual Personality*

e = *Standar Error* (Tingkat Kesalahan)

#### 5. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada antara nol atau satu. Semakin mendekati nol koefisien determinasi artinya variasi dari variabel indevenden tidak dapat dijelaskan oleh variabel devenden. Begitupun sebaliknya, semakin mendekati satu berarti variabel independen mampu menerangkan sebagian informasi untuk memprediksi variabel devenden (kesumawati, 2017).

## 6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji sebagai berikut:

### a. Uji T (Parsial)

Menurut Kusumah (2016) Uji parsial merupakan uji yang dilakukan secara masing-masing atau satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t table, maka terdapat pengaruh variable x terhadap variable Y.
- 2) Jika nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh antara variable X terhadap variable Y.

### b. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji untuk mengetahui apakah model menggambarkan fakta di tempat penelitian dengan tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$ , dengan ketentuan dikatakan signifikan apabila nilai sig < 0,05 (Kusumah, 2016). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05, F hitung > F tabel, maka terdapat variabel-variabel X secara simultan terhadap variable Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel, maka tidak ada pengaruh antara variable X terhadap variabel

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah

Bank Tabungan Negara adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank Tabungan Negara dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda.

PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk atau lebih dikenal sebagai Bank Tabungan Negara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan jasa di bidang perbankan. Bank ini memiliki komitmen kuat dalam mendukung dan memberi pelayanan pembiayaan untuk sektor perumahan lewat tiga produk utama, yaitu perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Kesuksesan BTN yang diraih sekarang ini tidak lepas dari perjalanan panjangnya. Awalnya didirikan Postspaarbank (bank tabungan pos) di Batavia tahun 1897. Ketika tiba zaman Jepang pada 1942, bank diganti dengan *Tyokin Kyoku* atau *Chokinkyoku*. Setelah Indonesia merdeka, bank diambil alih oleh pemerintah dan diubah menjadi Kantor Tabungan Pos. Bentuk dan nama perusahaan mengalami pergantian selama beberapa kali. Hingga akhirnya namanya diubah menjadi seperti saat ini pada tahun 1963. Sebagai bank yang besar, BTN memiliki visi untuk menjadi The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025 nanti.

Bank Tabungan Negara Unit Usaha Syariah disebut "BTN Syariah" dengan motto "Maju dan Sejahtera Bersama". Dalam pelaksanaan

kegiatannya, Unit Usaha Syariah didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi, Pimpinan Divisi Syariah, dan Pimpinan Kantor Cabang Syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah.

Bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. Bank Tabungan Negara . Dimana setiap kantor cabang syariah dipimpin oleh satu orang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala divisi syariah.

Tanggal 15 Desember 2004, Bank Tabungan Negara menerima surat persetujuan dari BI, Surat No. 6/1350/DPbs perihal persetujuan BI mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank Tabungan Negara. Maka tanggal inilah yang diperingati secara resmi sebagai hari lahirnya Bank Tabungan Negara Syariah. Yang secara sinergi melalui persetujuan dari Bank Indonesia dan Direksi PT. Bank Tabungan Negara maka dibukalah Kantor Cabang Syariah Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005 yang juga bersamaan dibuka empat kantor cabang syariah lainnya yakni Kantor Cabang Syariah makassar, Kantor Cabang Syariah Surabaya, bandung, Kantor Cabang Syariah Yokyakarta.

## **2. Visi – Misi**

### **a. Visi**

Menjadi The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025

### **b. Misi**

- 1) Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan
- 2) masyarakat indonesi melalui kepemilikan rumah

- 3) Mewujudkan kehidupan yang di impikan jutaan rakyat indonesia melalui penyediaan rumah yang lain.
- 4) menjadi home of indonesia's best telent.
- 5) Meningkatkan shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh.
- 6) Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Struktur organisasi merupakan alat / instrumen para manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dan operasi . Struktur organisasi menentukan kaitan antar tugas- tugas yang harus dilaksanakan SDM (Sumber Daya Manusia) organisasi tersebut.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Bank Tabungan Negara Syariah Makassar**  
 Sumber : PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar

## B. Karakteristik Responden

Responden adalah kriteria yang diberikan kepada subjek penelitian, agar sumber informasi pada penelitian tertuju dengan tepat. Hal ini ditentukan sesuai dengan jenis penelitian. Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian didasarkan beberapa hal yaitu: 1) jenis kelamin, 2) umur, 3) tingkat Pendidikan, 4) lama bekerja, secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1. sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**  
komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan, lama bekerja.

NO	Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	26	43
	Perempuan	34	57
2	<b>Umur (n = 60)</b>		
	20 – 30 tahun	37	61
	30 – 40 tahun	19	31
	40 – 50 tahun	2	3
	50 – 60 tahun	2	3
	> 60 tahun		
3	<b>Lama Bekerja</b>		
	1 – 5 tahun	50	83
	5 – 10 tahun	10	17
	10 – 20 tahun		
4	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SMA	5	8
	D3	11	18
	S1	40	67
	S2	4	7

Sumber : Data Premier Diolah, 2023).

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa untuk jenis kelamin 57% Responden penelitian adalah perempuan, untuk aspek umur 61% Responden penelitian adalah 20-30 tahun, untuk lama bekerja 83% Responden penelitian adalah 1-5 tahun, tingkat pendidikan 67% Responden penelitian adalah S1.

### C. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam pembahasan ini berpedoman pada perhitungan nilai skor dari Steven Jr (2004) sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Nilai Mean**

Nilai Skor	Keterangan
1,00 – 1,80	Rendah/Tidak Penting
1,81 – 2,60	Kurang Baik/Kurang Penting
2,61 – 3,40	Cukup Baik/Cukup Penting
3,41 – 4,20	Baik/Penting
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Penting

Sumber: Penelitian, 2023

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat diuraikan pada tabel berikut:

#### 1. Variabel *Job Description* (X1)

Persepsi responden tentang *Job Description* dengan menggunakan 4 indikator dapat diuraikan pada table 4.3. berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Tabel frekuensi/persentase indikator variabel *Job Description*.**

P	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>X1.1</b>	1	1,67	8	13,33	8	13,33	13	21,67	30	50	60	100	<b>4,05</b>
<b>X1.2</b>	1	1,67	7	11,67	9	15	19	31,67	24	40	60	100	<b>3,97</b>
<b>X1.3</b>	0	0	6	10	6	10	16	26,67	32	53,33	60	100	<b>4,23</b>
<b>X1.4</b>	0	0	5	8,33	3	5	12	20	40	66,67	60	100	<b>4,45</b>
<b>X1.5</b>	2	3,33	7	11,67	10	16,67	6	10	35	58,33	60	100	<b>4,08</b>
<b>X1.6</b>	1	1,67	5	8,33	6	10	15	25	33	55	60	100	<b>4,23</b>
<b>X1.7</b>	0	0	6	10	11	18,33	23	38,33	20	33,33	60	100	<b>3,95</b>
<b>X1.8</b>	0	0	5	8,33	10	16,67	16	26,67	29	48,33	60	100	<b>4,15</b>

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi yaitu 4,45 pada indikator kecakapan kategori sangat baik. Hal ini bermakna bahwa pegawai yang memiliki kecakapan dalam hal *Human Relation* sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai sehingga dengan kecakapan yang dimiliki maka pegawai akan memiliki semangat dan mengejar target tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan public.

## 2. Variabel *Individual Personality* (X2)

Persepsi responden tentang *Individual Personality* dengan menggunakan 4 indikator dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Tabel frekuensi/persentase indikator variabel *Individual Personality*.**

P	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	6	10	3	5	17	28,33	34	56,67	60	100	4,32
X2.2	1	1,67	5	8,33	4	6,67	16	26,67	34	56,67	60	100	4,28
X2.3	0	0	5	8,33	5	8,33	16	26,67	34	56,67	60	100	4,32
X2.4	0	0	5	8,33	5	8,33	17	28,33	33	55	60	100	4,3
X2.5	0	0	5	8,33	6	10	19	31,67	30	50	60	100	4,23
X2.6	0	0	5	8,33	5	8,33	13	21,67	37	61,67	60	100	4,37
X2.7	0	0	5	8,33	4	6,67	12	20	39	65	60	100	4,42
X2.8	0	0	5	8,33	3	5	10	16,67	42	70	60	100	4,48

Sumber :Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi 4,48 pada indikator *Judging* atau *Perceiving* kategori sangat baik. Hal ini bermakna bahwa pegawai yang memiliki indikator *Judging* atau *Perceiving* dalam hal *Human Relation* sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai sehingga dengan *Judging* atau *Perceiving* yang dimiliki maka pegawai akan mudah beradaptasi dan lebih mudah mendapatkan teman baru, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan target yang menjadi tanggung jawabnya dalam memberikan layanan public.

### 3. Variabel Kinerja (X3)

Persepsi responden tentang kinerja dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tabel frekuensi/persentase indikator variabel .Kinerja**

P	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	1	1,67	5	8,33	4	6,67	17	28,33	33	55	60	100	<b>4,27</b>
Y.2	0	0	5	8,33	3	5	22	36,67	30	50	60	100	<b>4,28</b>
Y.3	0	0	6	10	11	18,33	25	41,67	18	30	60	100	<b>3,92</b>
Y.4	1	1,67	5	8,33	6	10	24	40	24	40	60	100	<b>4,08</b>
Y.5	1	1,67	4	6,67	7	11,67	22	36,67	26	43,33	60	100	<b>4,13</b>
Y.6	0	0	3	5	11	18,33	21	35	25	41,67	60	100	<b>4,13</b>
Y.7	0	0	3	5	10	16,67	21	35	26	43,33	60	100	<b>4,17</b>
Y.8	0	0	5	8,33	13	21,67	24	40	18	30	60	100	<b>3,92</b>

Sumber : Olah data SPSS 2023

berdasarkan tabel 4.5 menjelaskan nilai mean tertinggi yaitu indikator pengetahuan, dengan nilai 4,28, sangat baik, hal ini bermakna bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan dalam hal *Human Relation* sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai sehingga dengan pengetahuan yang dimiliki maka pegawai akan sangat mudah berkolaborasi menyelesaikan tugas dan target yang menjadi tanggung jawabnya dalam memberikan layanan public.

## D. Analisis Data

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 22 diperoleh hasil berikut:

### 1. Uji Validitas Variabel

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang di gunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian, uji validitas menggunakan metode product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skoritem atau soal dengan skor total yang di peroleh dari jawaban responden atas kuesioner.

- a. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validasi yaitu sebagai berikut: jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka hal ini dapat dinyatakan data dari pertanyaan tersebut valid.
- b. jika nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka hal ini dapat dinyatakan data dari pertanyaan tersebut tidak valid.
- c. Nilai  $r$  hitung pada penelitian ini berdasarkan tabel  $r$  hitung adalah 0.2656 berdasarkan nilai  $r$  tabel. Berdasarkan  $r$  tabel maka dapat menganalisis tingkat validitas datavariabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Statistik Uji Validitas**

X1 (Jobdesk)			
Nomor	r hitung(nilai Pearson)	r tabel (N = 60, $\alpha$ = 0.05)	keterangan
r hitung 1	0.838	0,2521	Valid
r hitung 2	0.781		Valid
r hitung 3	0.853		Valid
r hitung 4	0.907		Valid
r hitung 5	0.715		Valid
r hitung 6	0.852		Valid
r hitung 7	0.837		Valid
r hitung 8	0.830		Valid

<b>X2 (Individual Personality)</b>			
<b>Nomor</b>	<b>r hitung(nilai Pearson)</b>	<b>r tabel (N = 60-3, <math>\alpha</math> = 0.05)</b>	<b>keterangan</b>
r hitung 1	0.914	0,2521	Valid
r hitung 2	0.851		Valid
r hitung 3	0.936		Valid
r hitung 4	0.931		Valid
r hitung 5	0.940		Valid
r hitung 6	0.945		Valid
r hitung 7	0.941		Valid
r hitung 8	0.943		Valid
<b>Y Kinerja</b>			
<b>Nomor</b>	<b>r hitung(nilai Pearson)</b>	<b>r tabel (N = 60-3, <math>\alpha</math> = 0.05)</b>	<b>keterangan</b>
r hitung 1	0.858	0,2521	Valid
r hitung 2	0.860		Valid
r hitung 3	0.882		Valid
r hitung 4	0.935		Valid
r hitung 5	0.853		Valid
r hitung 6	0.843		Valid
r hitung 7	0.837		Valid
r hitung 8	0.751		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel uji validitas variabel X1 di atas maka dapat membandingkan nilai r tabel (0.2521) dengan r hitung (nilai pearson) pada item indicator variabel di lihat pada nilai Pearsen variabel X1 di mana item indikator X1.1 – X1.8 memiliki nilai  $\geq$  dari nilai r tabel (0.2521) maka setiap item indikator X2 di atas di nyatakan Valid.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel X2 di atas maka dapat membandingkan nilai r tabel (0.2521) dengan r hitung (nilai pearson) pada item indicator variabel di lihat pada nilai Persen variabel X2 di mana item indikator X2.1 – X2.8 memiliki nilai  $\geq$  dari nilai r tabel (0.2521) maka setiap item indicator X1 di atas di nyatakan Valid.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Y di atas maka dapat membandingkan nilai r tabel (0.2521) dengan r hitung (nilai pearson) pada

item indicator variabel di lihat pada nilai Pearsen variabel Y di mana item indicator Y1 – Y8 memiliki nilai  $\geq$  dari nilai r tabel (0.2521) maka setiap item indicator Y di atas di nyatakan Valid. Karena r hitung (nilai koefisien korelasi) pada komponen penilaian (X1) 1 sampai 12  $>$  r tabel, maka keputusannya dengan menggunakan tingkat signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ , kuesioner yang ada adalah VALID.

## 2. Uji Reabilitas Variabel

Sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat diipercaya, di dalam hal ini suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yangdiukur dari dalam diri subjek belum atau tidak berubah.

Dasar pengambilan keputusan dalam menentukan data reliabel atau tidak reliabel adalah :

- r hitung (cronbach alpha)  $>$  r tabel = Reliabel (Konsisten)
- r hitung (cronbach alpha)  $<$  r tabel = Tidak Reliabel(Konsisten)

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

**Table 4.7**  
**Statistik Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Job Description	0,930	Reliabel
Individual Personality	0,975	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,946	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.6, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa

semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha ( $\alpha$ )  $>0.60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### e. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode pengujian statistika yang di gunakan untuk menilai sebaran data pada sampel kelompok data (Variabel) apakah terdistribusi normal ataukah tidak.

##### 1) Kolmogorov-Smirnov

Uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak dan spesifik pada suatu populasi (Chakravart, Laha, and Roy, 1967). Berdasarkan pengujian yang dilakukan National Institute of Standards and Technology, uji Kolmogorov-Smirnov cocok untuk ukuran data 20 - 1000. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk data di atas 50 sampel.

Uji Kolmogorov smirnov bisa diartikan sebagai metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dari dua sampel independen dengan bentuk data ordinal yang disusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif dengan sistem interval kelas.

Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

1. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka berdistribusi normal

**Tabel 4.8**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
Std. Deviation		5,57422963
Most Extreme Absolute Differences	Positive	,119
Negative		,089
Test Statistic		-,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119
		,035 <sup>c</sup>

Test distribution is Normal.

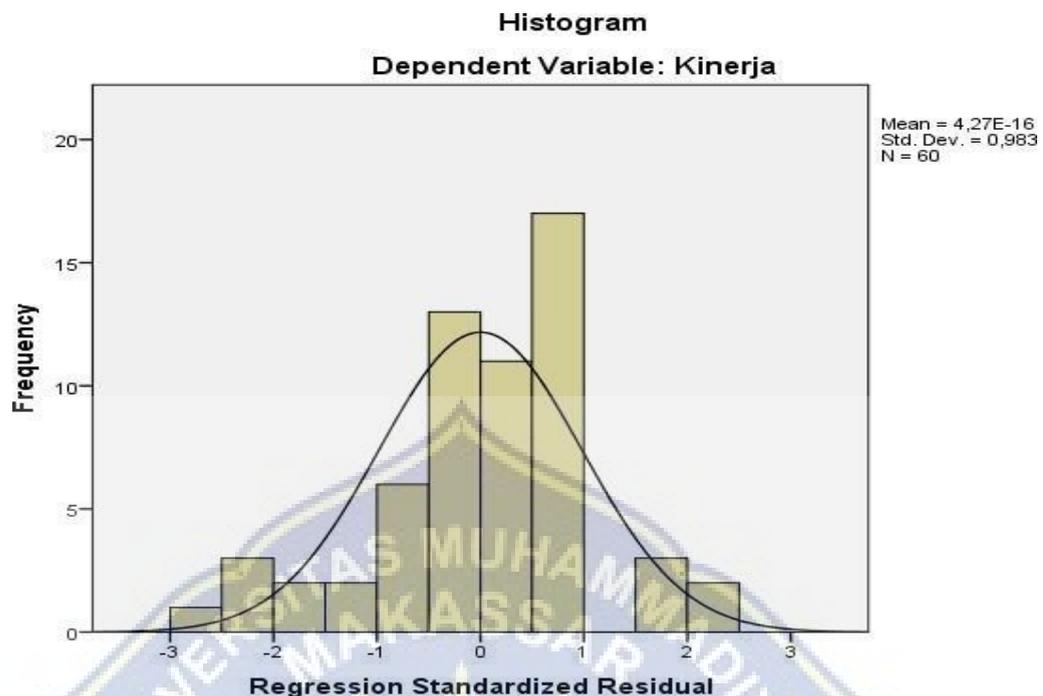
1. Calculated from data.
2. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan variabel di atas maka dapat di ambil keputusan bahwa nilai signifikansi  $0,35 > 0,05$  maka berdistribusi normal.

## 2) Histogram

Bentuk grafik jika tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, jika bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

**Gambar 4.1 Histogram**

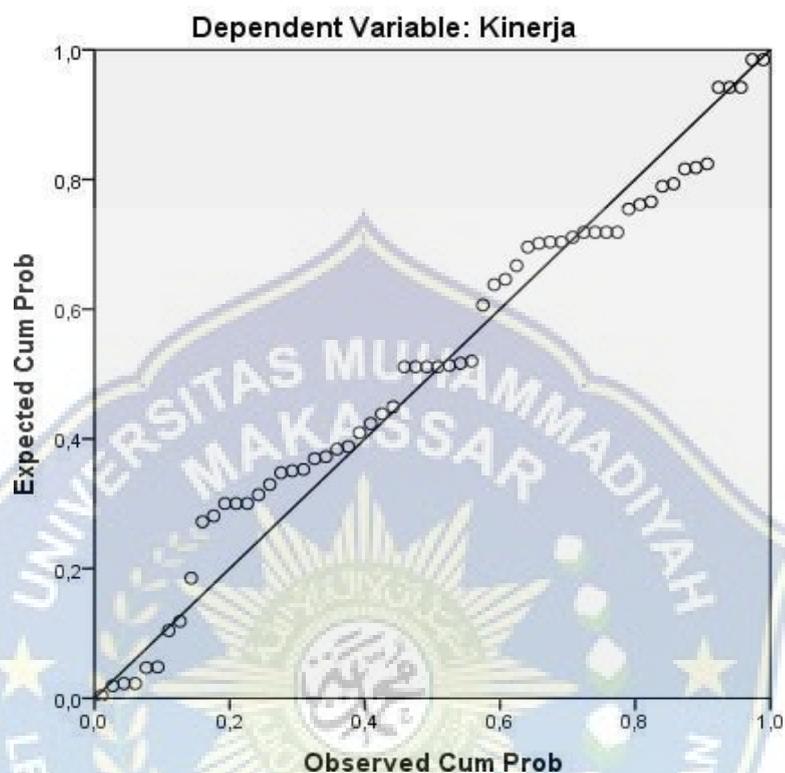
Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan maupun menceng ke kiri.

### 3) P-Plot

Distribusi yang normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data residual akan mengikuti garis diagonalnya, data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul ditengah. Jika gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik — titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti

arah garis diagonalnya. Sehingga, hal tersebut dapat dikatakan bahwa residual telah terdistribusi dengan normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar di atas maka dapat di ambil keputusan bahwa gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik — titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga, hal tersebut dapat dikatakan bahwa residual telah terdistribusi dengan normal.

#### f. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna

antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau variance inflation factors. Apabila nilai centered VIF (*Variance Inflation Factor*).

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagaiberikut (Ghozali, 2016):

- a. Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- b. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $> 0,8$  maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $< 0,8$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut tabel 4. Menjelaskan bahwa:

**Tabel 4.9**  
**Uji multikolinearitas**

Model	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
(Constant)	2,642	22,048		
Jobdescription	,160	,590	,987	1,014
Individual Personality	,024	,445	,987	1,014

Coefficients

a. Dependent Variabel: Kinerja

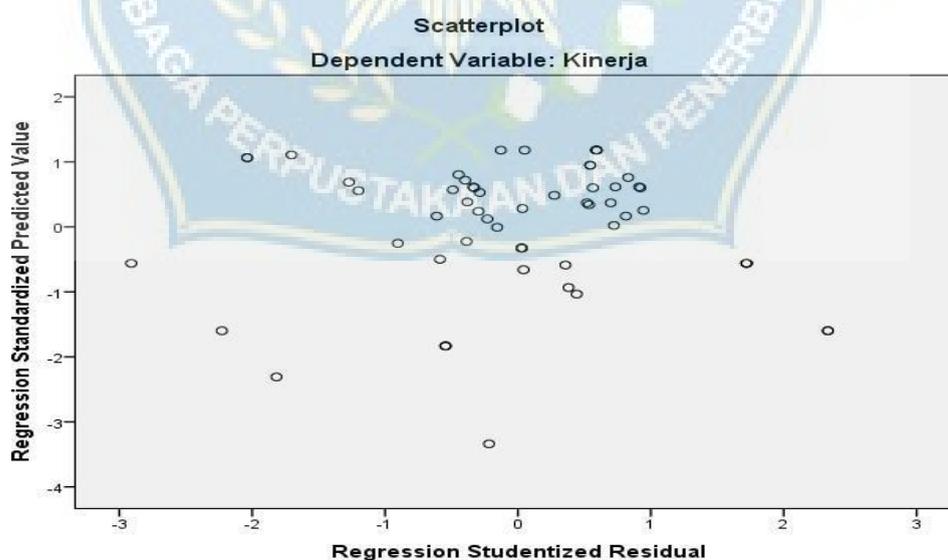
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 Uji multikolinieritas di atas maka dapat mengambil keputusan nilai VIF  $X_1 = (1.024) < 10$  atau nilai Tolerance  $(0,987) > 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian untuk variabel  $X_2$  dapat mengambil keputusan nilai VIF  $X_1 = (1.014) < 10$  atau nilai Tolerance  $(0,987) > 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### g. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Scatterplot**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS*

Berdasarkan gambar di atas maka dapat mengambil keputusan yaitu tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. titik — titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi ( $\alpha=0,05$ )

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,345	4,846		2,548	,014
Job Description	,375	,107	,402	3,487	,001
Individual Personality	,235	,105	,258	2,235	,029

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 4. di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,345 + 0,107X_1 + 0,235X_2 + e$$

## 5. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah sebuah pengukuran statistik yang mengukur perbedaan dalam satu variabel dan dijelaskan perbedaan divariabel kedua ketika memprediksi hasil dari suatu peristiwa. R Kuadrat ( $R^2$ ) pada Koefisien determinasi memberi Anda variasi persentase dalam y yang dijelaskan oleh variabel-x. berikut hasil analisis olah data SPSS.

**Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,226	5,67118	1,962

a. Predictors: (Constant), *Individual Personality*, *Job Description*

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

$$R \times R \text{ Square } 502 \times 226 = 126$$

Berdasarkan output di atas di ketahui nilai R square sebesar 0,126 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel x1 dan x2 secara simultan (Bersama — sama) dapat meningkat terhadap variabel Y adalah sebesar 12,6% dengan beberapa di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Konsep dasar pengambilan keputusan dalam uji T yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y Hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	12,345	4,846		2,548	,014
Job Description	,375	,107	,402	3,487	,001
Individual Personality	,235	,105	,258	2,235	,029

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

**1) Hasil Uji Hipotesis 1 : *Job Description* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa  $t$  hitung Variabel *Job Description* sebesar  $3,487 > t$  tabel  $0,2521$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_1$  diterima yang berbunyi variabel *Job Description* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

**2) Hasil Uji Hipotesis 2 : *Individual Personality* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa  $t$  hitung Variabel *Individual Personality* sebesar  $2,235 > t$  tabel  $0,2521$  dengan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_2$  diterima yang berbunyi

variabel *Individual Personality* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

#### b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara Bersama -sama (Simultan) variable independent terhadap variable dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05, pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F table pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan *Degree of Freedom* (df) sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum Squares	of df	Mea Square	F	Sig.
1	Regression	618,150	2	309,075	9,610	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1833,250	57	32,162		
	Total	2451,400	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Individual Personality, Jobdesk 3,159

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji F dari output SPSS terlihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 9,610 sementara F table (DK = n-k-1) dengan df1 (k) = (Jumlah Variabel-1 =2) Jadi (DK=60-2) = 58 maka diperoleh nilai F table sebesar 3,191 dimana F hitung > F table dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen. (Hipotesis 3 diterima).

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian Hipotesis dijabarkan Sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *Job Description* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar. Berdasarkan hasil olah data tersebut dinyatakan bahwa  $t$  hitung *Job Description* (X1) sebesar  $3,487 > t$  tabel  $0,2521$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel *Job Description* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* memiliki indikator “Kecakapan” dengan skor rata-rata 4,45, di pertanyaan keempat yaitu “Saya memiliki kemampuan/skill yang bagus” yang paling berpengaruh dari kuesioner. Terdapat 40 responden menjawab sangat setuju bahwa mereka memiliki kemampuan atau skill yang dibutuhkan perusahaan. Pegawai mampu mempertanggung jawabkan tugasnya masing-masing yang telah di berikan atau di arahkan oleh pimpinan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Job Description* setiap pegawai maka nilai peningkatan kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan pula. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:150), menyatakan bahwa : “Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan

dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut”.

Karena berbagai kondisi yang berubah mengikuti perkembangan zaman, maka dibuatlah *Job Description* yang sesuai dengan kondisi kerja saat ini. Dengan dibuatnya *Job Description* yang sesuai dengan kondisi kerja saat ini, para pegawai Kantor PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar diharapkan bisa lebih mengeluarkan semua kemampuan yang ada.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, et.al. (2022) Pengaruh *Job Description* dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. menyatakan bahwa *Job Description* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, semakin baik *job description* setiap karyawan maka nilai peningkatan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula.

Dengan adanya penelitian ini maka memberikan manfaat kepada perkembangan pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar yang memberikan dampak pada pimpinan karena Deskripsi pekerjaan yang baik membantu dalam menarik calon karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, Deskripsi pekerjaan memberikan panduan tentang keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Ini membantu dalam merencanakan program pengembangan dan pelatihan yang sesuai.

## 2. Pengaruh *Individual Personality* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data SPSS menyatakan *Individual personality* (X2) sebesar 2,235 > t tabel 0,2521 dengan nilai signifikan 0,029 < 0,05 yang berarti bahwa variabel *Individual Personality* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Adapun deskripsi jawaban responden pada variabel *Individual Personality*, indikator “Stabilitas emosional (*emotional stability*)” di pernyataan ke delapan yaitu “Saya berusaha menjaga dan membina hubungan yang akrab di kerja saya.” yang paling berpengaruh dari kuesioner. Dimana 42 responden sangat setuju bahwa mereka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan bersama tim. Hal ini bermakna bahwa pegawai yang memiliki indikator Stabilitas emosional (*emotional stability*) dalam hal *Human Relation* sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai sehingga dengan *Satbilitas emosional baik* yang dimiliki maka pegawai akan mudah beradaptasi dan lebih mudah membangun hubungan yang akrab, sehingga kinerja dapat terlaksana dengan baik.

Karyawan harus bersifat profesional dalam bekerja segala potensi dalam dirinya dapat tergambar dari Sikap dan kepribadian nya yang mempengaruhi kinerja. Penentu Kinerja karyawan antara lain adalah ability (MC Afee, 1985; Robbin, 2011), ability merupakan kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif yang harus ada dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain (Indrastuti; 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah, et.al., 2022), Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Budaya Organisasional menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kepribadian merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan individu untuk menunjukkan hasil atau performa yang baik terhadap pekerjaan. Sebagai sumber daya pada manusia, karyawan selalu memberi tenaga yang optimal, bakat, kreativitas dan usaha agar kinerja yang diberikan selalu maksimal. Kepribadian yang baik dan stabil mampu mengangkat performa atau kinerja dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian seseorang maka potensi kinerja sebagai pegawai juga semakin baik.

Dengan adanya penelitian ini maka memberikan manfaat kepada perkembangan pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar yang memberikan dampak kepada pimpinan dalam Memahami kepribadian calon karyawan yang dapat membantu dalam memilih orang yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai yang sesuai dengan budaya perusahaan serta perusahaan dapat menyesuaikan program pengembangan pribadi dan profesional agar lebih efektif dan relevan bagi setiap individu.

### 3. Pengaruh *Job Description* dan *Individual Personality* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data SPSS menyatakan *Job Description* (X1) dan *Individual personality* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan *Job Description* yang jelas serta kepribadian yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data maka dapat di tarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah, hal ini bermakna bahwa pelaksanaan tugas bagi pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah sudah terlaksana dengan sangat baik, sesuai dengan *Job Description*nya. Dengan adanya penelitian ini maka memberikan manfaat kepada perkembangan pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar yang memberikan dampak pada pimpinan karena Deskripsi pekerjaan yang baik membantu dalam menarik calon karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, Deskripsi pekerjaan memberikan panduan tentang keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Ini membantu dalam merencanakan program pengembangan dan pelatihan yang sesuai.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *Individual Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian seseorang maka potensi kinerja sebagai pegawai juga semakin baik. Sebagai sumber daya pada manusia, karyawan selalu memberi tenaga yang optimal, bakat, kreativitas dan usaha agar kinerja yang diberikan selalu maksimal. Kepribadian yang baik dan stabil mampu

mengangkat performa atau kinerja dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian seseorang maka potensi kinerja sebagai pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini juga memberikan temuan bahwa pada *Variabel Job Description* dan *Individual Personality* berpengaruh terhadap kinerja namun pada objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan menggunakan sampel yang lebih sedikit dari penelitian sebelumnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. *Individual personality* setiap pegawai sebaiknya lebih di monitoring oleh kantor pusat agar pawai bisa saling bekerja sama dan saling menghargai, agar bisa bekerja dengan nyaman dan saling mendukung untuk kemajuan PT.Bank Tabungan Negara Syariah.
2. Pelaksanaan *Job Description* di Bank Tabungan Negara makassar menunjukkan bahwa *Job Description* di Bank Tabungan Negara makassar belum dikerjakan sepenuhnya oleh pegawainya. Dengan ini pihak manajemen diharapkan harus lebih awal menyadari perilaku pegawainya dalam bekerja. Lalu pihak manajemen pun harus segera menindak lanjuti masalah yang terjadi dengan berpedoman pada job description yang ada.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar meneliti pada lingkup yang lebih luas serta mengkaji komponen lain selain masalah Job Description, Kepribadian yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi indicator berbeda serta

didukung dengan teori-teori terbaru agar mendapatkan temuan-temuan baru yang bisa dikaji Kembali oleh peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian pada ruang lingkup objek yang hanya menggunakan satu bank, yaitu PT. Bank Tabungan Negara Syariah Makassar, karena jumlah populasi dalam hal ini sedikit sehingga hasilnya sulit di generalisasikan untuk lingkup perbankan atau lembaga yang lebih luas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk lingkup yang lebih luas



## DAFTAR PUSTAKA

- Alinia, I. F., & Riri Mayliza. (2022). Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 498–505. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.493>
- Amelia Riska S (2022) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Baruga Asrinusa Development Makassar. Universitas Bosowa
- Aminudin, & Hadi, S. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Teknik Instalansi Tenaga Listrik SMKN1 Sedayu. *Elektro*, 3(1).
- Andayani, K. V, & Karlina, D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Dki Jakarta. In *Jurnal Semarak*.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2013.**Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ariviyanto, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di Bbplk Semarang*. <https://lib.unnes.ac.id/33693/>
- Basu Swastha. 2002. Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Batilmurik, R. W. (2021). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior ( Studi pada Dosen Politeknik Negeri Kupang )*. 186–197.
- Bhagat, V. 2014.' Job Insecurity and Emotional Stability of Professionals at their Workplace', *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, vol. 3, pp. 10-12.
- Blocher, Chen, Lin, 2000. Manajemen Biaya, dengan Tekanan Strategik. Jakarta : Salemba Empat.
- Blocher., et.al. 2007. Manajemen Biaya 1 (Penekanan Strategis). Salemba Empat: Jakarta.
- Boihaki, & Nur, M. (2021). "Pengaruh Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset*, 3(1), 23–28.

- Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Chaudhry, N. I., Mahesar, H. A., Tariq, U. & Jareko, M. A. 2016. 'Assessing the Role of Emotional Stability and Employee Motivation in Declined Job Performance: Role of Job Stress in Health Care Sector', *Shield: Research Journal of Physical Education & Sports Science*, vol. 11
- Costa & McCrae. 2017. *Personality Adulthoodm a Five Factor Theory Perspective*, *Acta Economica Danubius* Vol 12, no 2, 2017.
- DIANA, Yana. PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN TATA HIDANG PADA HOTEL GRAND ION DELEMEN MALAYSIA. *JUMANT*, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 123-139, nov. 2020. ISSN 2088-3145. Available at: <<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/1064>>
- Dirgagunarsa, Singgih. 1998. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Hanipah and H. Dadang Suparman, S.Pdi., SE., MM 2021. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA PERDANA SUKABUMI: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*. 2, 3 (Dec. 2021), 65–84.
- Hasibuan S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Melayu,. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indrastuti, S. (2021). "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawaidengan Variabel Intervening Kompetensi Pegawai Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2).
- Indrastuti, Sri. 2021. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Di Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat* Vol. 32, No. 2 (2021). Hal 98-107.Kurniawan
- K. A'syaroh .I.& Rijanti T. 2022 Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel

Moderasi. volume 7 Nomor 1 Maret 2022 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang

- Kesumawati Nila dan Ichwan Aridanu. (2017). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- Kretch, David dan Crutchfield, Ricahrd S. 1969. *Elements of Psychology*. New York: Alfred A. Knopf
- Kurniawan, A. P. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pd. BPR BKK Lasem). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1), 1–17.
- Lin Grenshing-Pophal. 2008. *The HR Book : Resources Management For Small Bussiness*. Jakarta : Persada Media Group.
- Lupiyoadi, R. dan R. B. I. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. SalembaEmpat.
- M Irfan Zaky. (2019). *PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJAJEGAWAI PT BANK NEGARA INDONESIA ( Persero ) , Tbk KANWIL*.
- Luthens, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. books.google.com.[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=yTcvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=manajemen+konflik&ots=QKxEsQhUv4&sig=E9uiPuCG3w-MRxHm4NO\\_dZyGjf4](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=yTcvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=manajemen+konflik&ots=QKxEsQhUv4&sig=E9uiPuCG3w-MRxHm4NO_dZyGjf4)
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
- Mauliadiani, R. S., Siahaan, D. E., & Harahap, P. D. R. H. (2019). The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency. *International Journal of Research and Review*, 6.
- Munawaroh, N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabelmoderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo*. etheses.uin- malang.ac.id. <http://etheses.uin-malang.ac.id/29974/>
- NIDYAWATI, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Mbia*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian Job Description Pegawai Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS. *JURNAL MAHASISWA BINA ....* <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1642>

- P.W. Klaas., J.Lapian., G. Sendow (2021) *Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 269 - 278
- Parta, I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, TeamWork, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen* <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1147>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerjaterhadap kinerja kerja pegawai CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2).
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.
- Prabowo K. A. (2018) *Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PD. BPR BKK Lasem)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Putra, R. S., & Sm, M. (2021). *Pengaruh Kepribadian, Etika, Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja Pengajar Sma*. 1(1),.
- R. Adawiyah, R.P. Suci & Zulkifli (2022) *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Budaya Organisasional*. The 3rd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2022). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Widyagama Malang
- Recky. 2018. *Pengaruh Job Description Terhadap produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok*. Jurnal BAPPEDA, Vol. 4 No. 3, 2018
- Riefad, M. R. (2022). *Pengaruh kemampuan, keterampilan dan personalitykerjaterhadap kinerja pegawai pada pt.bank sulselbar*.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*, New Jersey; Pearson Education Inc.

- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Edition 17. Pearson Education Limited.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & ... (2021). Peran Pelatihan dan Organisasi. *Ilmiah Manajemen*.  
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/610>
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pt. BniSyariah Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1). [www.jurnal.imsi.or.id](http://www.jurnal.imsi.or.id)
- Sedarmayanti, 2004. *Membangun Dan Mengembangkan Kebudayaan Dan Industri Pariwisata*. Penerbit Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steward, G. L. & Brown, K. G. 2012. *Human Resource Management Linking Strategy to Practice*, John Wiley & Sons Inc, New Jersey.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- .Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alphabeta
- Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suryabrata, Sumadi. 2006:297. *Hasil belajar dan faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Gramedi
- Utomo, Langgeng Cahyo (2021) *Pengaruh lokasi dan citra merek terhadap keputusan nasabah menabung di Bank Syariah Indonesia Kota Malang: Studi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Malang Soetta eks BRI Syariah*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Boihaki, & Nur, M. (2021). "Pengaruh Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset*, 3(1), 23–28.

Wasis, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. *Management and Business Review*, 5(1), 141–149. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5645>

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>

Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara





# LAMPIRAN



## Surat Balasan Izin Penelitian



No. : 1026 /S/MKS/Supp/VIII/2023  
Lamp : -

Makassar, 15 Agustus 2023

Kepada Yth :  
**Sdri. NITA ASRIANI**  
Di -  
Tempat

Perihal : **Izin / Rekomendasi Penelitian**

Menunjuk surat Universitas Muhammadiyah Makassar Program Pascasarjana Nomor : 1323/C.5-11/VII/1445/2023 Perihal Izin Penelitian pada Tanggal 21 Agustus s/d 30 September 2023 , maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan tersebut dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Makassar Program Pascasarjana dengan data sebagai berikut :

Nama : **NITA ASRIANI**  
Nomer Pokok : 105021102520  
Program Studi : Magister Manajemen

2. Mengupayakan agar pada saat kegiatan Penelitian tidak mengganggu kegiatan operasional Bank.
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
4. Menyerahkan **1 (satu) rangkap hasil kegiatan Penelitian** kepada pihak Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
5. Bersedia dan berjanji menjaga kerahasiaan Bank.
6. Surat izin / rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku bila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk.**  
**KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR**

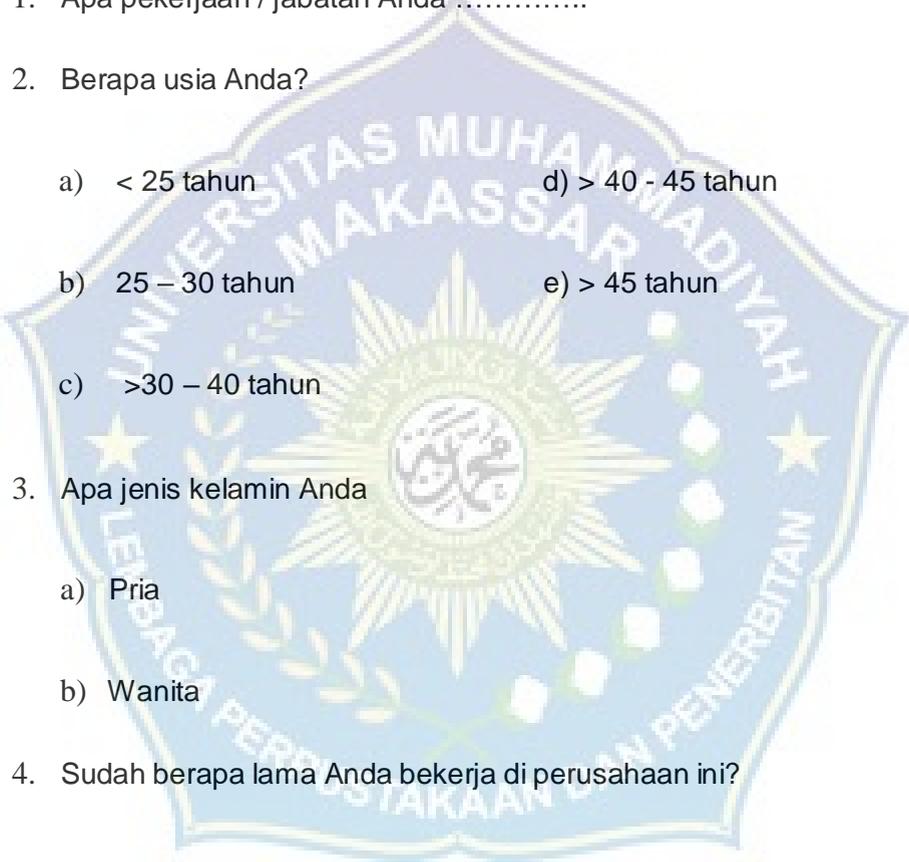
  
**HENDRA SUSANTO**  
PJS Branch Manager

  
**NUR HIDAYAH SETIYONO**  
DBM Supporting

## LAMPIRAN 2 : Kuisisioner Penelitian

### BAGIAN 1 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pada bagian ini Anda diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan umum mengenai Anda dan pekerjaan Anda. Harap Anda menjawab semua pertanyaan.

1. Apa pekerjaan / jabatan Anda .....
  2. Berapa usia Anda?
    - a) < 25 tahun
    - b) 25 – 30 tahun
    - c) >30 – 40 tahun
    - d) > 40 - 45 tahun
    - e) > 45 tahun
  3. Apa jenis kelamin Anda
    - a) Pria
    - b) Wanita
  4. Sudah berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini?
    - a) < 1 tahun
    - b) 1-2 tahun
    - c) > 2-5 tahun
    - d) > 5-10 tahun
    - e) >10 tahun
- 
- The image contains a large, semi-transparent watermark of the logo of Universitas Muhammadiyah Makassar. The logo is a shield-shaped emblem with a central sunburst and Arabic calligraphy. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' is written along the top arc, 'MAKASSAR' is in the center, and 'LEMBAGA PENELITIAN DAN PENERBITAN' is along the bottom arc. There are two stars on either side of the central emblem.

5. Sudah berapa lama Anda berada pada jabatan yang Anda pegang saat ini?

- a) < 1 tahun
- b) 1-2 tahun
- c) > 2-5 tahun
- d) > 5-10 tahun
- e) >10 tahun

6. Apa pendidikan terakhir Anda?

- a) SMU
- b) D1
- c) D3
- d) S 1
- e) Lainnya.....



**BAGIAN 2 : DAFTAR PERTANYAAN**

NO	PERNYATAAN	Skala Likert				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>JOBDESKRIPTION</b>					
	Tugas dan Tanggung Jawab					
1	Saya mengerti dengan jelas terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut.					
	Kecakapan					
3	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan					
4	Saya memiliki kemampuan/skill yang bagus					
	Pendidikan					
5	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jenis pekerjaan saya saat ini.					
6	Adanya program pendidikan meningkatkan keterampilan dalam mendukung tugas saya					
	Kondisi					
7	Pada perusahaan tempat saya bekerja, ada rasa saling percaya diantara semua karyawan					
8	Tekanan-tekanan yang saya alami dalam pekerjaan dapat menimbulkan kedekatan di antara sesama anggota perusahaan					

NO	PERNYATAAN	Skala Likert				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>INDIVIDUAL PERSONALITY</b>					
	Ekstraversi ( <i>extraversion</i> ),					
1	Saya mudah Menemukan dan mengembangkan ide dengan berdiskusi					
2	Saya senang membangun ide pada saat berbicara					
	Keramahan ( <i>agreeableness</i> )					
3	Saya senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan					
4	Saya sangat suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri					
	Kehati-hatian ( <i>conscientiousness</i> ),					
5	Saya Mengerjakan pekerjaan dengan menyeluruh					
6	Saya hanya melakukan hal-hal yang efisien					
	Stabilitas emosional ( <i>emotional stability</i> )					
7	Saya tidak membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan sesuatu yang baru					
8	Saya berusaha menjaga dan membina hubungan yang akrab di kerja saya.					

NO	PERNYATAAN	Skala Likert				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>KINERJA PEGAWAI</b>					
	Kualitas					
1	Keterampilan yang saya miliki dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang berkualitas					
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
	Kualitas					
3	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	Pelaksanaan Tugas					
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang ditetapkan					
	Tanggung Jawab					
7	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
8	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.					

LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA

JOB DESCRIPTION (X1)

Respon den	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
1	5	4	4	5	5	5	4	5	37
2	4	4	4	4	1	4	3	4	28
3	5	5	4	5	2	4	4	5	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	1	2	2	2	1	1	2	2	13
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	3	4	3	35
9	4	4	4	5	2	4	3	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	3	4	3	4	34
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	3	4	3	35
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	5	5	5	5	4	5	37
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
18	5	5	4	5	5	5	5	5	39
19	2	1	5	5	5	5	5	5	33
20	4	3	5	5	4	4	3	3	31
21	4	4	5	5	5	5	4	4	36
22	5	5	5	5	3	4	4	4	35
23	4	4	5	5	5	5	4	4	36



**INDIVIDUAL PERSONALITY (X2)**

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
1	5	5	5	5	4	5	4	4	37
2	4	5	5	5	4	4	4	5	36
3	4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	5	5	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	4	4	4	5	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	5	4	4	4	4	5	5	35
12	5	5	5	5	4	5	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	5	4	4	4	5	5	5	5	37
16	4	4	5	3	3	4	5	5	33









Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Tabel Uji F**

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082







y.7	Pearson Correlation	.653**	.556**	.637**	.647**	.547**	.979**	1	.734**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.8	Pearson Correlation	.525**	.432**	.645**	.588**	.468**	.747**	.734**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y	Pearson Correlation	.879**	.862**	.879**	.935**	.851**	.840**	.835**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

## Reliability Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	29.07	35.792	.776	.920
x1.2	29.15	37.282	.707	.925
x1.3	28.88	37.088	.805	.917
x1.4	28.67	37.073	.879	.913
x1.5	29.03	37.151	.608	.935
x1.6	28.88	36.613	.801	.917
x1.7	29.17	37.633	.787	.919
x1.8	28.97	37.490	.777	.920

**Reliability**  
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	30.40	38.549	.886	.973
x2.2	30.43	38.792	.802	.978
x2.3	30.40	38.447	.916	.971
x2.4	30.42	38.552	.909	.972
x2.5	30.48	38.423	.920	.971
x2.6	30.35	38.231	.927	.971
x2.7	30.30	38.417	.923	.971
x2.8	30.23	38.555	.926	.971

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

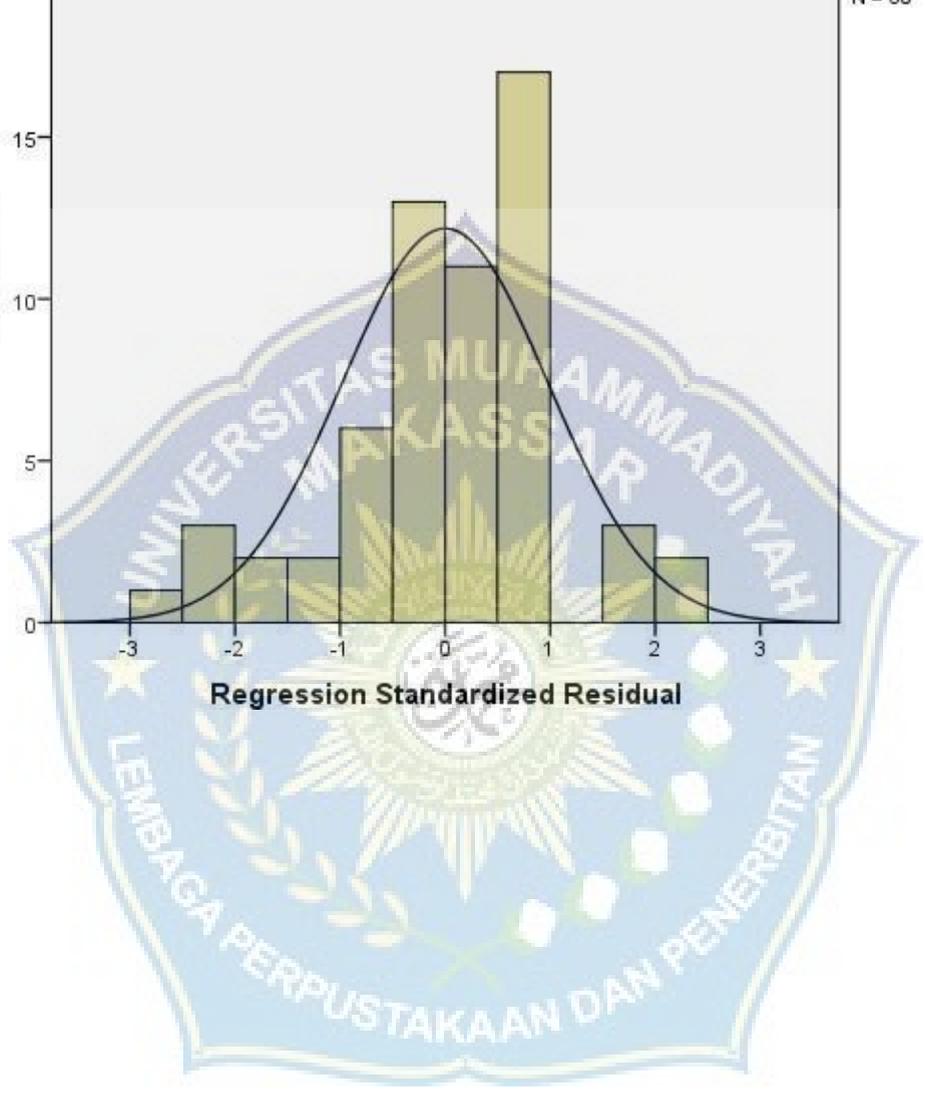
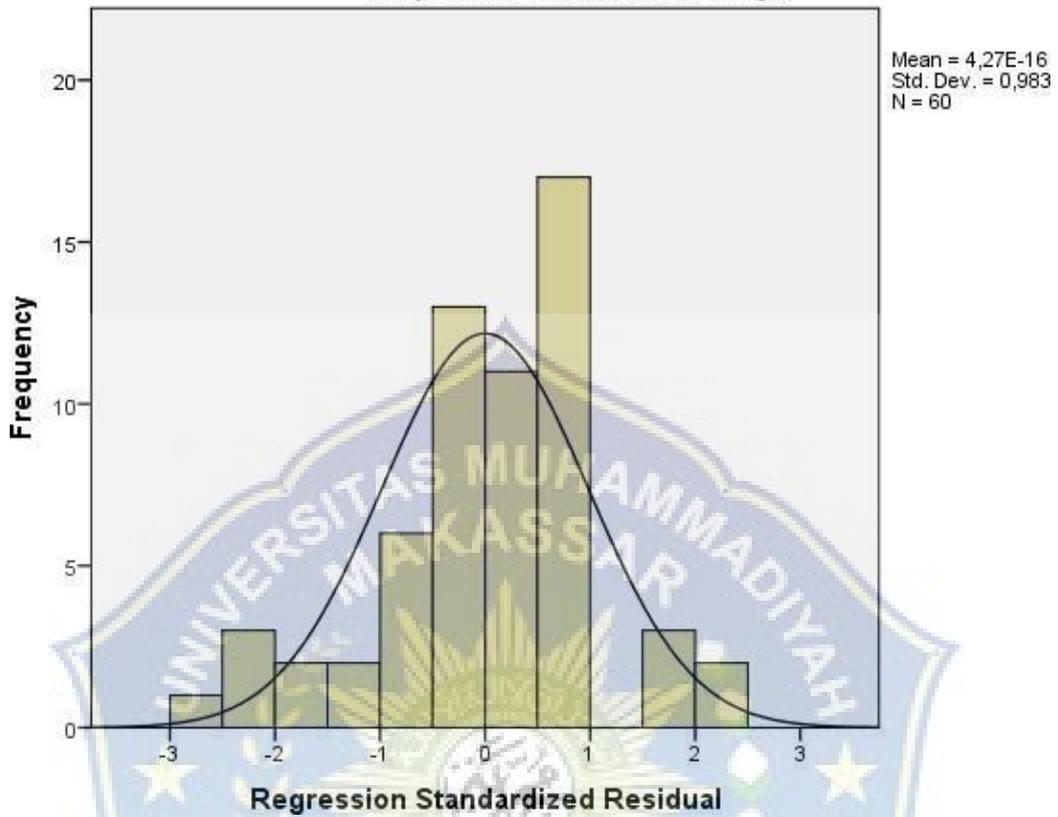
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8

### Histogram

Dependent Variable: Kinerja



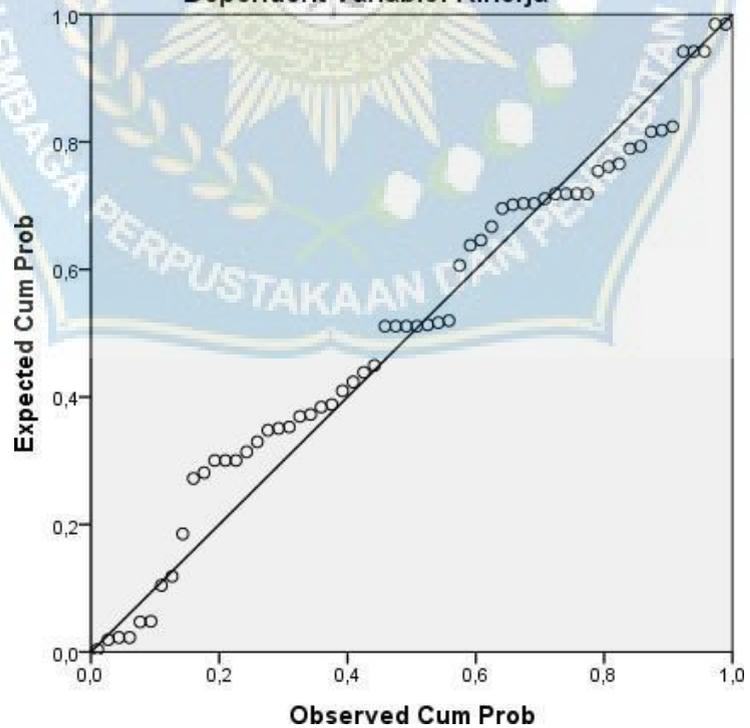
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,57422963
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,119
	Positive	,089
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,035 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

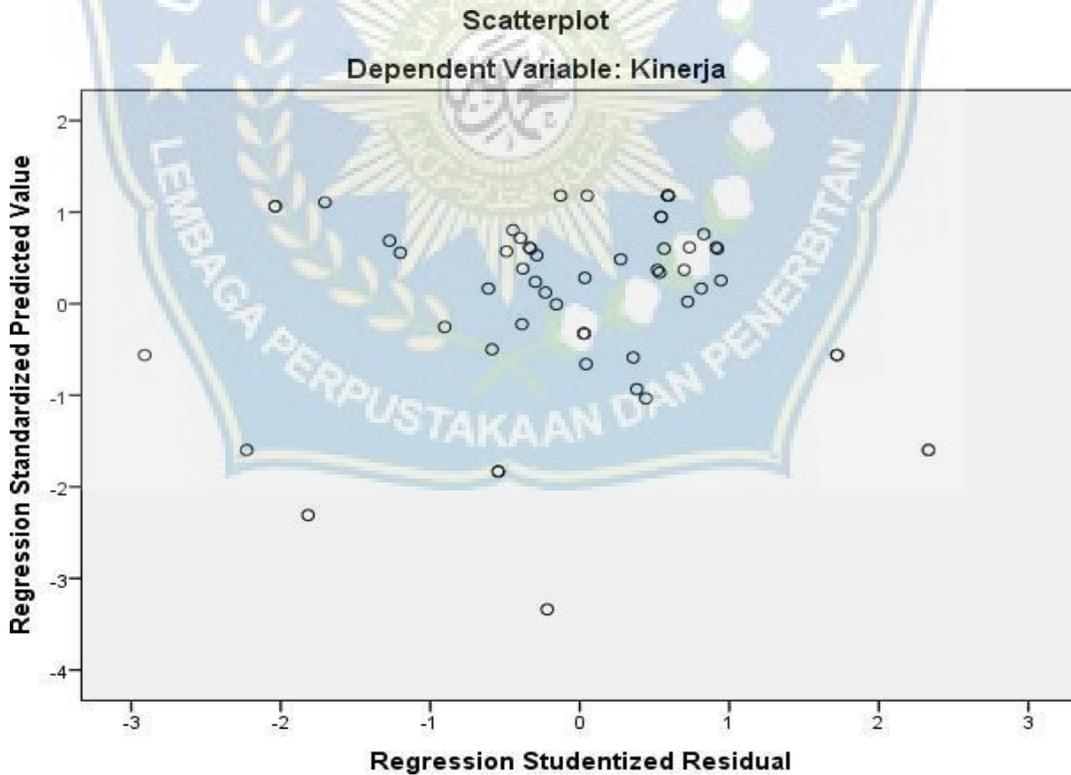
★ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja



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

Model	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,642	22,048		
Jobdesk	,160	,590	,987	1,014
Individual Personality	,024	,445	,987	1,014

a. Dependent Variabel: Kinerja



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum Squares	df	Mea Square	F	Sig.
1	Regression	618,150	2	309,075	9,610	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1833,250	57	32,162		
	Total	2451,400	59			

c. Dependent Variabel: Kinerja

d. Predictors: (Constant), Individual Personality, Jobdesk

**Tabel 4. Uji signifikansi (Uji T)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardizd Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,345	4,846		2,548	,014
	Jobdesk	,375	,107	,402	3,487	,001
	Individual Personality	,235	,105	,258	2,235	,029

a. Dependent Variabel: Kinerja

**Tabel Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,226		5,67118	1,962

a. Predictors: (Constant), Individual Personality, Jobdesk

b. Dependent Variabel: Kinerj

### Mapping Jurnal

No	Nama	Judul	Tekhnik analisis	Hasil
1	Boihaki & Muhammad Nur (2021)	Pengaruh <i>Job Description</i> dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.)	Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 46 pegawai. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai Sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.	Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 43,5 % terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel <i>Job Description</i> ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,9 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel <i>Job Description</i> ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar 86,3 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dan sebesar 13,7 % yang

				dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Nidyawati (2022)	Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat dengan jumlah 56 orang, menggunakan Teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran quesioner. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode pengujian intrumen data yang digunakan meliputi Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, Uji reliabilitas dengan metode Croanbach Alpha. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan uji heteroskedasistas. Metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description) dan kepuasan kerja PT Sinarmas Multifinance Kabupaten Lahat mempunyai pengaruh sebesar 76 % terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pertama (H1) diterima job description berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Hipotesis kedua (H2) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,006 lebih kecil daripada taraf Signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05.
3	Ikhsan Fausta Alinia & Mayliza Riri (2022)	Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati	Jenis penelitian yang digunakan adalah kausatif dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan

		Pratama Mandiri	sensus, dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22	terhadap kinerja karyawan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
4	Ni Wayan Sari Wahyuni, I Nengah Sudja, & Ni Made Dwi Puspitawati (2022)	Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.	Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (saturated sample). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada PT. Ponsel Bagus Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.	Hasil pengujian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara job description (X1) dan pengembangan karier (X2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh job description dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.
5	Riska Amelia Saputri (2022)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar	Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 48 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Adapun analisis yang digunakan yaitu mode analisis deskriptif dan model analisis linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar, 2) Spesifikasi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa

				Development Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 95% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.
6	Ridolof W. Batilmurik (2021)	Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Dosen Politeknik Negeri Kupang)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berjumlah 147 yang menduduki jabatan lector, lector kepala dan professor yang tersebar pada 6 jurusan. Jumlah responden sebanyak 92 dosen. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan SmartPLS Versi 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen; 2) kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB ; 3) OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen; dan 4) OCB tidak memediasi hubungan antara kepribadian dan kinerja dosen.
7	Rubiatul Adawiyah, Rahayu Puji Suci, & Zulkifli (2022)	PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model multivariat Structural Equation Models (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel dari ini secara menyeluruh adalah	Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini ialah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasional mampu memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja karyawan Pesenkopi.id di Kota Malang.

			<p>karyawan pesenkopi.id yang berjumlah 55 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.</p>	
8	Sri Indrastuti (2021)	<p>Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru</p>	<p>Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner self report yang diberikan kepada karyawan hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru bagian kantor yang berjumlah 32 orang yang berlokasi di jalan Yose sudarso no 12 A Pekanbaru. data dianalisa dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kompetensi karyawan dan kompetensi karyawan membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepribadian tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dapat memediasi pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil pebelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat memediasi hubungan antara kepribadian karyawan dengan kinerja karyawan pada hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru</p>

9	Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lapian & Greis Sendow (2021)	Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan ataupun parsial berpengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. .
10	Insan Khusnulailah A'syaroh & Tristiana Rijanti (2022)	PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI	Populasi kajian terdiri dari karyawan PT AKAJ dengan jumlah 120 responden. Pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling, uji instrument, uji model dan uji hipotesis berdasarkan etiket uji instrument dengan KMO > 0.5, loading factor > 0.4, cornbach alpha 0.7 serta uji R2 dan F. Penelitian menggunakan analisis regresi dan uji-t dengan taraf signifikansi 5% untuk menguji hipotesis.	Hasil yang diperoleh yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig 0.0007 < 0.05, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig 0.000 dibawah 0.05, komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0.000 < 0.05 serta komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepribadian ditunjukkan dengan signifikansi 0.002 < 0.05.

## BIODATA PENULIS



NITA ASRIANI lahir di Mamuju, 10 Oktober 1997, anak ketiga dari empat bersaudara. Penulis lahir dari pasangan orang tua Ayah H. Asri dan Ibu Hj. Nuraini. Penulis merupakan suami dari Muh. Firdaus dan dikaruniai anak yang bernama Muh. Nifar Attaqi Firdaus. Penulis menempuh Pendidikan sekolah dasar di SD Inpres Tarailu Kabupaten

Mamuju Lulus tahun 2009, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Sampaga Kabupaten Mamuju lulus tahun 2012. Kemudian lanjut di SMA Negeri 1 Pangale Kabupaten Mamuju Tengah lulus tahun 2015. Kemudian Penulis melanjutkan Pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar lulus tahun 2020. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan S2 di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil Jurusan Manajemen, Konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan ketekunan, motivasi serta support dari orang orang terdekat untuk terus belajar dan berdoa, sehingga penulis dapat menyelesaikan pengerjaan tugas akhir tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan syukur yang sebesar besarnya atas terselesaikannya penulisan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Job Deskription dan Individual Personality terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kota Makassar.”**

**MATRIKS PERBAIKAN**

NO	NAMA DOSEN	KOREKSI	KETERANGAN	PARAF
1	<p align="center"><b>Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M</b> (Pimpinan Sidang)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abstrak diperbaiki</li> <li>2. Rumusan Masalah</li> <li>3. Daftar Pustaka</li> <li>4. Mapping Jurnal di Lampiran dan Penelitian terdahulu dinarasikan</li> <li>5. Indikator diperbaiki sesuai isinya</li> <li>6. Kuesioner diperbaiki</li> <li>7. Perbedaan penelitian sebelumnya</li> <li>8. Pada bab 1 pertajam Das Sein dan Dos Sellen serta kenapa penelitian ini menjadi penting untuk diteliti</li> <li>9. Apa Novelty dari Riset ini? Tambahkan pada bab terakhir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abstrak telah diperbaiki pada halaman (vi)</li> <li>2. Rumusan masalah sudah diperbaiki (Halaman 10)</li> <li>3. Daftar Pustaka Telah ditambahkan dan diperbaiki sesuai dengan rujukan penelitian</li> <li>4. Mapping Jurnal telah diletakkan pada lampiran serta telah dibuat narasi pada tinjauan empiris (halaman 31)</li> <li>5. Indikator telah diperbaiki (halaman 41) sesuai denga isi pada kajian teori</li> <li>6. Pernyataan Kuesioner telah diperbaiki sesuai dengan indicator pada kajian teori</li> <li>7. Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu telah ditambahkan (halaman 39)</li> <li>8. Pada Bab 1 das Sein dan Dos sellen telah dipertajam (Halaman 5-8) serta telah ditambahkan alas an mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan (halaman 8-9)</li> <li>9. Novelty Telah ditambahkan pada bab terakhir (halaman 81)</li> </ol>	
2	<p align="center"><b>Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M</b> (Pembimbing I/Penguji)</p>	<p align="center">Konsistensi Penulisan</p>	<p align="center">Konsistensi Penulisan Telah diperbaiki sesuai dengan pedoman.</p>	

3	<p><b>Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M</b> (Pembimbing II/Penguji)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembahasan dimasukkan manfaat penelitian</li> <li>2. Hasil penelitian ada variabel yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah ditambahkan manfaat penelitian bagi Instansi terkait pada pembahasan (halaman 76 dan 78)</li> <li>2. Hasil penelitian pada variabel X2 telah diperbaiki sesuai dengan hasil olah data, pada halaman 73 poin 2.</li> </ol>	
4	<p><b>Dr. Muhammad, Rusydi, M.Si.</b> (Penguji)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik penulisan diperbaiki pada halaman 1, 11, 20, 29 dan daftar Pustaka</li> <li>2. Poin 2 pada hasil penelitian diperbaiki</li> <li>3. Kesimpulan diperbaiki poin 2.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penulisan telah diperbaiki dan disusun secara sistematis (halaman 1, 11, 20, 29) dan daftar Pustaka telah diperbaiki (halaman 84)</li> <li>2. Hasil penelitian pada variabel X2 telah diperbaiki sesuai dengan hasil olah data, pada halaman 73 poin 2.</li> <li>3. Kesimpulan telah diperbaiki pada halaman 80</li> </ol>	
5	<p><b>Dr. Agus salim HR, M.M</b> (Penguji)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abstrak diperbaiki</li> <li>2. Hipotesis</li> <li>3. Pembahasan : hasilnya tidak disebut signifikan</li> <li>4. Hipotesis harus sesuai dengan hasil pembahasan, Penjelasan di Abstrak</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abstrak telah diperbaiki pada halaman (vi)</li> <li>2. Hipotesis telah diperbaiki (Halaman 41-42)</li> <li>3. Hasil penelitian pada variabel X2 telah diperbaiki sesuai dengan hasil olah data, pada halaman 73 poin 2</li> <li>4. Hipotesis telah diperbaiki dan sesuai dengan hasil pembahasan dan penjelasan di Abstrak</li> </ol>	