

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA
MANGKALUKU PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Institut Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

RAFIKATUL AULIA

20 0403 0156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA
MANGKALUKU PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Institut Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

RAFIKATUL AULIA

20 0403 0156

Pembimbing :

BURHAN RIFUDDIN S.E.,M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rafikatul Aulia
Nim : 2004030156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tangan sendiri, bukan plagiasi dari tulisan orang lain yang serta saya akui sebagai tulisan dan pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya sendiri selain kutipan yang ditujukan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana dikemudian waktu pernyataan yang saya buat ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan dari kampus atas perbuatan tersebut gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 11 Februari 2025

Yang membuat pernyataan



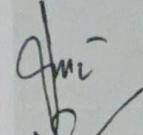
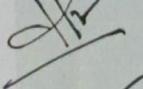
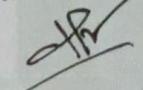
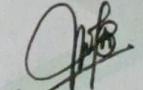
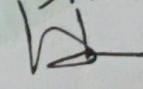
Rafikatul Aulia
NIM. 2004030156

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo yang ditulis oleh Rafikatul Aulia Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030156, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 21 Januari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 21 Rajab 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

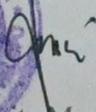
Palopo, 11 Februari 2025

TIM PENGUJI

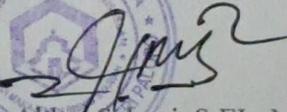
- | | |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Penguji I | () |
| 4. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. Penguji II | () |
| 5. Burhan Rifuddin, S.E., M.M. Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Akbar Sabani, S.EI., M.E.
NIP 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugrahrakmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulis menyadari bahwa berbagai kesulitan dan rintangan dalam penyusunan skripsi ini tidak dilewati tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada :

Terkhusus untuk orang tua penulis, kepada pintu surgaku ibu **Rukaeni** yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh kasih dan sayang. Terimakasih atas doa dan nasehat yang diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan dan menimbulkan sedikit perdebatan. terimakasih sekali lagi penulis ucapkan untuk ibu yang selalu berjuang melakukan apapun demi anak-anaknya terimakasih sudah bertahan sejauh ini ibu. Untuk cinta pertamaku Bapak **Mupli** yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan Pendidikan ketahap ini, yang selalu memberi semangat, dan dukungan yang tiada habisnya hingga penulis bisa sampai dititik ini dan mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir. Semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT.

Selain itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Dr, Munir Yusuf, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Fasiha, M.EI selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas,

S.Ag., M.AG selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Akbar Sabani, S.E.I., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo dan Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Burhan Rifuddin, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Fasiha, M.EI dan Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku Dosen Penguji I dan Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Akbar Sabani, S.E.I, M.E.I selaku dosen Penasehat Akademik yang memberikan dukungan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Bisnis Islam IAIN Palopo yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah swt. membalasnya dengan kebaikan-kebaikan.
8. H. Anwar Abu Bakar, S.Ag., M.Ag selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk para informan yang telah membantu dalam proses memperoleh data penelitian dalam penyusunan skripsi ini.

10. Teruntuk kakakku tercinta **Ummul Idia** dan **Muh.Ishak** terimakasih sudah menjaga dan mendidik penulis dan menjadi contoh yang baik untuk penulis, terimakasih untuk setiap nasehat dan juga bantuan yang diberikan juga turut menyumbang jerih payahnya demi kelancaran finansial studi penulis. Juga untuk adikku, **Nia Ramadani, Ismia Ulfa, Humaira** selalu memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui celotehannya, tetapi penulis paham dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi
11. Teruntuk sahabatku Astiara Pabianan S.E. , terimakasih sudah menjadi sahabat sekaligus saudara untuk penulis, selalu menjadi orang yang mendorong, membantu dan menemani penulis saat susah, sedih, senang, marah dan bahagia. Terimakasih selalu ada dan menjadi tempat penulis untuk bercerita entah hal kecil ataupun besar selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis dan menjadi pendukung terbesar untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis.
12. Untuk sahabat seperjuangan dari maba hingga saat ini, Roslinawati, Surlanti S.E., Astiara Pabianan S.E., Nurul Mawaddah, Nur Fitri Harianto, dan Fadil Rizat Giovani yang telah banyak membantu penulis, mendukung satu sama lain, memberikan motivasi selama masa perkuliahan, terima kasih atas kebersamaan dan kebaikannya. Semoga kita semua bisa sukses di kemudian hari dan tetap menjalin hubungan pertemanan ini sampai kapanpun.
13. Kepada teman-teman kelas MBS F angkatan 2020, terima kasih atas

kebersamaanya dari awal hingga akhir perkuliahan.

14. Rafikatul aulia, *last but not least* diri penulis sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah mampu berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kata sempurna, karena dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang masih harus ditingkatkan lagi agar bisa lebih baik kedepannya. Untuk itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun baik dari pihak manapun. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap yang memerlukan.

Palopo,

Penulis

Rafikatul Aulia

Nim. 2004030156

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasi nya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah

ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: raudah al- <i>atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al- <i>madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: al- <i>hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	: al- <i>haqq</i>
مُعِمْ	: mu'ima
عُدُّوْ	: 'aduwwun

سِي

Jika huruf *س* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
 الزلازل : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)
 الفلسفة : *al-falsafah*
 البلاد : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرون : *ta'murūna*
 النوع : *al-nau'*
 شيء : *syai'un*
 أميرت : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata,

istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ

بِاللَّهِ

dīnullāh

billāh

adapuntā'*marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang

penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid
(bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
SAW.	= <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
AS	= <i>'Alaihi Al-Salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI.....	xvi
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Landasan Teori.....	12
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	32
C. Definisi Oprasional	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Instrumen Penelitian.....	35
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	35
H. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	9
Tabel 3.1.....	33
Tabel 4.1.....	44
Tabel 4.2.....	45
Tabel 4.3.....	46
Tabel 4.4.....	46
Tabel 4.5.....	47
Tabel 4.6.....	48
Tabel 4.7.....	48
Tabel 4.8.....	49
Tabel 4.9.....	50
Tabel 4.10.....	50
Tabel 4.11.....	51
Tabel 4.12.....	52
Tabel 4.13.....	53
Tabel 4.14.....	54
Tabel 4.15.....	55
Tabel 4.16.....	56
Tabel 4.17.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	30
Gambar 4.1.....	43
Gambar 4.2.....	44
Gambar 4.3.....	51

ABSTRAK

RAFIKATUL AULIA, 2025, “Pengaruh *job description* dan *job spesification* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo” Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Burhan Rifuddin S.E.,M.M.

Skripsi ini membahas tentang *Pengaruh job description* dan *job spesification* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh *job description* dan *job spesification* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM tirta mangkaluku palopo. Sedangkan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple random sampling* dengan penentuan sampel diperoleh sebanyak 76 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner. Selanjutnya, teknik pengelolaan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 26. Adapun tahapan dalam teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji persyaratan analisis, uji hipotesis serta metode dari analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *job descriptin* dan *job spesification* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *job description* dan *job spesification* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM tirta mangkaluku palopo. Hasil perhitungan uji R^2 diperoleh sumbangsi sebesar 66,7% sedangkan sisanya yaitu 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : *Job description*, *job spesification*, kinerja pegawai

ABSTRACT

RAFIKATUL AULIA, 2024, “The Influence of Job Description and Job Specification on Employee Performance at PDAM Tirta Mangkaluku Palopo” Thesis of Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Burhan Rifuddin S.E., M.M.

This thesis discusses the Influence of Job Description and Job Specification on Employee Performance at PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. The purpose of this study is to determine whether or not there is an Influence of Job Description and Job Specification on Employee Performance at PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.

This type of research uses a quantitative research method. The population in this study were employees of PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. While the sampling technique in this study was Simple random sampling with a sample determination of 76 samples obtained. The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires. Furthermore, the data management and analysis techniques used in this study are quantitative analysis with the help of the SPSS version 26 program. The stages in the data analysis technique in this study use instrument testing, analysis requirements testing, hypothesis testing and the method of analysis used is the multiple linear regression analysis method.

The results of this study indicate that partially the job description and job specification variables have a significant effect on employee performance. The job description and job specification variables simultaneously have a significant effect on employee performance at PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. The results of the R² test calculation obtained a contribution of 66.7% while the remaining 33.3% was influenced by other variables outside this study.

Keywords: Job description, job specification, employee performan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini menjadi semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energy bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia asset paling penting bagi perusahaan dan sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia melakukan pekerjaan secara langsung diperusahaan tersebut. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan dapat berkinerja dengan baik.

Kelangsungan eksistensi organisasi yang hidup, tumbuh, dan berkembang ditengah-tengah lingkungan yang kompetitif memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Riva'I organisasi yang tidak didukung

pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi ataupun Perusahaan tersebut akan sulit mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang.¹ Sumber daya manusia yang baik salah satunya ditandai dengan kinerja yang baik. Seorang pegawai juga harus mengetahui jenis pekerjaan, bagaimana melakukan pekerjaan dan siapa yang tepat untuk melakukan pekerjaan itu, perlu dilakukan analisis terhadap pekerjaan itu sendiri yang disebut sebagai analisis jabatan (*job analysis*). Hasil analisis jabatan dapat berupa deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*)²

Mengenai kinerja, kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, kinerja karyawan juga merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

¹ Muzayyanah Jabani, 'Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Anusia', *Jurnal Muamalah*, V.1 (2015), 1–10.

² Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. maka kinerja perlu diperhatikan oleh pihak PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.

PERUMDA Tirta Mangkaluku Palopo merupakan sarana penyediaan air bersih sebagaimana yang diterapkan dalam peraturan Daerah (PERDA) Kota Palopo Nomor 7 tahun 2019 tentang Persusahaan Umum Air Minum Daerah. PERUMDA Tirta Mangkaluku memiliki 3 kantor yang terletak di beberapa tempat yakni kantor pusat PERUMDA TM yang memiliki karyawan 276 orang, kantor unit selatan yang memiliki 19 karyawan dan kantor unit PERUMNAS ada 21 karyawan.³

PERUMDA Tirta Mangkaluku mempunyai visi dan misi perusahaan. PERUMDA memiliki tata nilai yaitu integrasi, profesionalisme serta tantangan - tantangan yang ada dalam tupoksinya masing-masing. Visi misi PERUMDA Tirta Mangkaluku. Ditetapkan untuk memberikan landasan, arah, dan panduan bagi segenap jajaran dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Pencapaian perumda tirta mangkaluku palopo menurut kemendagri di beberapa tahun kebelakang adalah peningkatan skor kinerja dari 63 pada tahun 2021, Menjadi 68 pada tahun 2022. Di tandai dengan dilihat bahwa PDAM tirta mangkaluku palopo telah meraih sejumlah prestasi di antaranya : penghargaan Top BUMD Awards 2023 dari majalah Top Businnes, juara di PORPAMNAS VIII,

³ Sumber: Perumda, "Sejarah Singkat-Perumda Tirta Mangkaluku," perumda, 2017, <http://perumdamtmpalopo.co.id>. di akses 18 Agus 2023

mengirim atlet unggulan ke PORPAMDA Sulsel tahun 2024, melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) manajemen risiko untuk karyawan dan meraih juara di PORPAMNAS VIII.

Dengan adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Job Description (deskripsi pekerjaan) merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkain kegiatan atau proses menghimpun dan mengola informasi mengenai pekerjaan, apabila *Job Description* kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis job specification akan diperoleh. Dengan adanya *Job Description* yang baik, akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan memiliki *Job Description* yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif.⁴

Fenomena atau masalah yang sering terjadi di suatu perusahaan ataupun organisasi yang berkaitan dengan karyawan ataupun pegawai di suatu perusahaan tersebut, seperti kejanggalan yang terjadi di beberapa keryawan ataupun pegawai di PDAM tirta mangkaluku palopo, dimana rekrutmen ataupun penempatan pegawai tidak sesuai dengan prosedur yang ada, misalnya si A di tempatkan dibagian yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahliannya, dimana pada saat diberikan tupoksi si A ini tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang sudah

⁴ As'ad.Suciadi.Wijaya,Remiasa,,2017.

ditentukan. Sehingga menghambat sistem manajemen yang ada. Secara otomatis pegawai/karyawan yang memiliki kinerja tidak optimal akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan tersebut dan menghambat suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Nah dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *Job Description* dan *Job Specification*.

Sering kali pemahaman tentang *job description* serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi dan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan tersebut dibagian mana ia ditempatkan, selain itu, juga menimbulkan keletihan pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit jika karyawan tidak memahami job description pada jabatannya.⁵

Job Specification (spesifikasi pekerjaan) adalah penjelasan tentang profil karyawan itu sendiri seperti keterampilan, pengalaman, maupun Pendidikan, serta lainnya mencakup data dirinya untuk penyesuaian dalam tugas maupun tanggung jawabnya yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna menentukan jati diri sebenarnya atau juga memberikan gambaran

⁵ Cut, N., R (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura provinsi sumatera utara., Medan.

tentang pekerjaan dalam hal judul, posisi, peran, tanggung jawab, pendidikan, pengalaman, tempat kerja, dan lain-lain.⁶

Description sesuai dengan specification jadi terlihat jelas, maka perusahaan bisa merekomendasi karyawan atau pekerja tersebut untuk mengembangkan atau meningkatkan pada specification seperti Pendidikan agar dapat menyesuaikan pada job description yang memang seharusnya.

Kemudian dapat disimpulkan apakah job description dan job specification sangatlah berpengaruh pada penyesuaian terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan dari setiap masing-masing karyawan, karena akan berdampak masalah dan kendala akan terjadinya nanti apabila tidak disesuaikan job description dan job specification atau bias dievaluasi pada pendidikannya yang terkait dengan description. Sebab itu perusahaan harus mengevaluasi terhadap organisasi yang dijalankan sebelumnya menjadi lebih ditingkatkan atau dikembangkan.

Description sesuai dengan *specification* jadi terlihat jelas, maka perusahaan bisa merekomendasi karyawan atau pekerja tersebut untuk mengembangkan atau meningkatkan pada specification seperti Pendidikan agar dapat menyesuaikan pada job description yang memang seharusnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo*”

⁶ Cut, N., R (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura provinsi sumatera utara., Medan.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang masalah yang di uraikan di atas, peneliti mengangkat rumusan masalah yaitu

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo?
2. Apakah *job specification* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo?
3. Apakah *job description* dan *job specification* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan di capai dengan adanya penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di maksud dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi kejelasan mengenai *job description* dan *job specification* bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui *job description* dan *job specification*, sehingga para pegawai atau pekerja merasakan kinerja pegawai mengenai hal tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang relevan

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara peneliti yang telah dilakukan dengan peneliti ini. Diharapkan dalam penelitian ini dapat di perhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	NADIA J.CANDR A A0211810 12	Pengaruh <i>Job</i> <i>Description</i> dan <i>Job</i> <i>Specification</i> terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Hotel Grand Maleo Makassar)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job</i> <i>description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula <i>job</i> <i>specification</i> juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta <i>job</i> <i>description</i> dengan <i>job</i> <i>specification</i>	Sama -sama menggunakan n penelitian kuantitatif & ingin mengetahui pengaruh <i>job</i> <i>description</i> & <i>job</i> <i>specification</i> terhadap kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dimana penulis melaksanakan penelitian di PAM Tirta Mangkaluku kota palopo

			secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. ⁷		
2	Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni (2024)	Pengaruh <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.INKA (PERSERO) MADIUM	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Job Description dan Job Specification memiliki peran yang berbeda dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Job description yang jelas membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara terstruktur, sementara job specification memastikan karyawan memiliki	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Lokasi Penelitian dimana penulis melaksanakan penelitian di PAM Mangkaluku Kota Palopo

⁷ N J Chandra, ‘... Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grand Maleo Makassar)= the ...’, 2023 <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/26518/%0Ahttp://repository.unhas.ac.id/id/eprint/26518/2/A021181012_skripsi_09-03-2023_bab_1-2.pdf>.

			kualifikasi yang sesuai ⁸ .		
3	Cut Nur Yuniarti Fatimah (2019)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ⁹	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Lokasi Penelitian dimana penulis melaksanakan penelitian di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
4	Fakhrizal Akbar (2020)	Pengaruh Job Description, Job Specification dan Leadership Terhadap Kinerja Organisasi (forum lembaga legislative mahasiswa Indonesia)	Dari penelitian ini disimpulkan bahwa variabel job description, job specification dan leadership berpengaruh terhadap kinerja FL.2MI korda Malang Raya.	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Lokasi Penelitian dimana penulis melaksanakan penelitian di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
5	Putri Putri Anggreani Ningsih	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Job Description	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Lokasi Penelitian dimana penulis melaksanakan penelitian

⁸ Pengaruh Job and others, *Lebih Utamaa*, 2024.

⁹ Cut, N., R (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura provinsi sumatera utara., Medan.

pada Badan Pengelola Monumen Yogya kembali.	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,Job Spesification berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,Job Description dan Job Spesification terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. ¹⁰	di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Menurut Mila Badriyah. “sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumberdayaliannya”.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian,

¹⁰ Putri Anggreaningsih, ‘The Effect of Job Description and Job Specification on Employee Performance of Yogya Back Monument’, *PhD Thesis. Universitas Teknologi Yogyakarta.*, 2021.

pengetagretasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan Masyarakat.¹¹

Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi diperusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria Perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan Perusahaan (Ernie T.S., 2005:194-195)

Sedangkan menurut Edy Sutrisno. “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dankarsa)”. Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.¹²

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan

¹¹ M Ansori and others, ‘Pengantar Manajemen’, *Cakrawala*, 3.1 (2020), 43–52
<<https://books.google.co.id/>

¹² Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen.

Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya, menurut Anwar P. Mangkunegara yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Emron Edison manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.¹³

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, pemeriksa, seleksi, dan pemberian balas jasa, untuk mencapai tujuan baik untuk karyawan, perusahaan, maupun masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber

¹³ Rizki Winda Nursandy, *SKRIPSI Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar*, 2020.

daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan.¹⁴

Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”..Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.¹⁵

2. Job Description

Job description adalah merupakan uraian pekerjaan untuk menentukan arah dan tujuan prosedur dalam pekerjaan mengenai hal tugas dan tanggung jawab. Menurut (Hasibuan, 2019 hal. 33) *Job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Maksudnya adalah sebuah informasi *job description* adalah uraian pekerjaan yang menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan dalam bentuk tertulis atau data pada uraian tersebut.¹⁶

¹⁴ Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

¹⁵ Chandra. *PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

¹⁶ Nicholas Bloom and John Van Reenen, ‘Job Description Dan Job Specification’, *NBER Working Papers*, 2014, 89 <<http://www.nber.org/papers/w16019>>.

Menurut (Mondy, hal. 101) *Job description* adalah sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Kualifikasi minimum yang dapat di terima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu termuat dalam *job specification*. Maksudnya adalah sebuah dokumen dalamnya terdapat tugastugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang menyesuaikan antara deskripsi dengan spesifikasinya agar pekerjaan tidak menyimpang.

Menurut Dessler (Mustikawati dan Kurniawan, hal. 156) “Job description adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya.”

Menurut Moekijat, gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah di tentukan disebut juga dengan *job description*. *Job description* dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membeda kan jabatan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan.

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi *job description*

1. Title Pekerjaan

Title pekerjaan, maksudnya adalah pemilihan Titel pekerjaa penting.

- a) Titel pekerjaan penting secara psikologis karena mengemukakan status kepada para karyawan. Misalnya, teknisi sanitasi lebih menarik dari pada tukang sampah, ahli piutang lebih menarik dari pada penagih utang.

b) Titel pekerjaan harus menunjukkan indikasi kewajiban (duties) apa yang harus dilakukan oleh pekerjaan. Misalnya, perakitan elektronik, inspektur daging, instruktur pelatihan, operator mesin, dan manajer pemasaran menunjukkan level pekerjaan seseorang, misalnya insinyur mesin junior, insinyur mesin senior, pengelas perencana, pengelas operator menunjukkan level statuspekerjaan.

2. Identifikasi Pekerjaan

Identifikasi pekerjaan, maksudnya adalah bagian identifikasi pekerjaan mengikuti title pekerjaan yang meliputi lokasi departmental pekerjaan, orang kepada siapa pelaksana pekerjaan melapor, dan tanggal terakhir *job description* ditelaah. Sering di kemukakan juga berisi suatu gaji atau nomor kode, jumlah karyawan yang melaksanakan pekerjaan.¹⁷

3. Seksi Fungsi Esensial

Seksi fungsi esensial maksudnya adalah pernyataan mengenai kewajiban pekerjaan diatur berdasarkan urutan pentingnya.

a. Indikator *Job Description*

Indikator *job description*, dengan sub dimensi menurut Pattisahuwa sebagai berikut:

1. Wewenang

¹⁷ Salmah Pattisahusiwa, 'Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses', *Jurnal Akuntabel*, 10.1 (2013), 57–65 <<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/53>>.

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

2. Tanggung jawab

Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang keseluruhan, maksudnya adalah mendapatkan peranan dan tugas dalam tanggung jawab secara jelas agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik

Arah pertanggung jawaban jelas, maksudnya adalah memberikan pengetahuan dan adanya pertanggung jawaban terhadap tiap tindakan, keputusan dan kebijakan, juga pelaksanaan dalam lingkup peran atau posisi kerja yang mencakup di dalam mempunyai suatu kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan dan dapat dipertanyakan bagi tiap – tiap konsekuensi yang sudah dihasilkan.

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

3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan di Perusahaan merujuk pada berbagai factor lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas mereka.

Kondisi ini mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari.

Kondisi Pekerjaan menjelaskan Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan gambaran karyawan atau pekerja juga tidak terlalu rumit kejelasan pada SOP perusahaan dan dapat di pahami pada karyawan atau pekerja.

Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan, maksudnya adalah kewenangan untuk menggerakkan, menelaraskan, menyasikan dan menyeimbangkan kegiatan - kegiatan yang spesifik atau berbeda, agar nantinya semua terarah pada pencapaian tujuan tertentu pada waktu yang telah ditetapkan.

4. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja menjelaskan Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan, maksudnya fasilitas harus dilengkapi agar kenyamanan karyawan atau pekerja berpengaruh terhadap kelancaran pada pekerjaan, sesuai juga dengan peranan dan jabatan memberikan fasilitas lebih.

Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, maksudnya adalah proporsi fasilitas dengan pekerjaan harus sesuai dan itu setiap bidang ataupun setiap peran maupun jabatan pasti akan berbeda fasilitas yang dibutuhkan untuk kebutuhan pada pekerjaan.

5. Standar Hasil Kerja

Standar hasil kerja menjelaskan dua unsur Kejelasan mengenai target yang diharapkan, maksudnya sudah memiliki visi untuk menjalankan perusahaan secara optimis dan konsisten pada tujuan untuk itu perusahaan harus detail mencari

karyawan atau pekerjaan yang sesuai dengan pesifikasinya juga membuat sistem penilaian terhadap kinerja setiap periodenya

Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan, maksudnya adalah target atau tujuan pada perusahaan untuk menyesuaikan keterampilan dan keahlian maupun khalayak pada bidang pekerjaannya tersebut agar dapat berjalan dengan lancar.¹⁸

3. Job Specification

Job specification adalah informasi yang diberikan untuk memastikan kandidat tahu apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini tentu terkait dengan skill dan latar belakang yang dimiliki. Dengan informasi ini, rekruter juga bisa dengan mudah menilai apakah seseorang memang cocok dengan posisi yang ia lamar.¹⁹

Menurut Hasibuan (Bairizki:2020:118) spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.²⁰

Menurut Rivai (Bairizki: 2020: 118) mendefinisikan bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri, dan karakteristik lain yang penting bagi efektivitas kinerja dari

¹⁸ Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, and Kasman, 'Pengaruh Job Description Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)', *Business Management And Entrepreneurship*, 1 (2019), 42–58

¹⁹ Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, and Kasman, 'Pengaruh Job Description Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)', *Business Management And Entrepreneurship*, 1 (2019), 42–58 <<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>>.

²⁰ Hasibuan (Bairizki:2020:118) Spesifikasi Pekerjaan

suatu pekerjaan.²¹ Nawawi, spesifikasi pekerjaan sebagai hasil dari analisis pekerjaan yang diartikan sebagai berikut:

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

Berdasarkan pengertian bahwasanya *Job Spesification* diatas dapat kita simpulkan atau Spesifikasi Pekerjaan adalah menjelaskan tentang suatu tugas atau tanggung jawab dan struktur yang disyaratkan pada sebuah kelompok atau organisasi maupun perusahaan sesuai keterampilan dan pengalaman untuk suatu jabatan agar kinerja tidak mengalami kendala yang tidak diinginkan maupun menghemat biaya pada sebuah organisasi maupun Perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job specification*

- 1). Apa yang dilakukan, tentang tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan.

²¹ Rivai (Bairizki: 2020: 118) Definisi Spesifikasi Pekerjaan

- 2). Tanggung jawab, perintah yang harus dilaksanakan.
- 3). Kecakapan atau pelatihan maupun pendidikan yang diperlukan, mengenai keahlian dalam evaluasi kualitas karyawan.
- 4). Kondisi, dibawah mana jabatan itu dilakukan, mengenai spesifikasi dengan penyesuaian pekerjaan.
- 5). Jenis atau kualitas orang yang diperoleh untuk jabatan itu, keahlian dalam menunjukkan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

c. Indikator *job specification*

Indikator *job specification* menurut Hasibuan adalah:

1. Tingkat pendidikan pekerja
 2. Keadaan fisik pekerja
 3. Pengetahuan pekerja
 4. Status pernikahan
 5. Minat pekerja
 6. Kepribadian pekerja
 7. Pengalaman pekerjaan²²
- 4. Kinerja**

²² Sebagai, Specification, and Stándar Dalam, ‘Pemodelan Indikator Tugas Pokok dan Fungsi (Job Jabatab Struktural eselon II dan eselon IV Badan Timur Pembimbing : Prof . Dr . JUSUF IRIANTO , Drs ., M . Com’, 2009

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perhatikan, kemampuan kerja (tentang peralatan).²³ Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Pegawai memiliki peranan penting yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan Perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerja sama dengan pihak pegawai. Adapun pengertian kinerja pegawai berdasarkan para ahli, yaitu sebagai berikut: Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan merka sedang mereka tiada dirugikan”²⁴

²³ Burhan Rifuddin, Dan Afdal, and Analisis Implementasi, ‘Burhan Rifuddin Dan Afdal Kurniawan : Analisis Implementasi 21’.

²⁴ suryono, ‘10510121_Bab_2’, 2018, 6–42.

Dari ayat di tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam bentuk kuantitas dan kualitas sesuai fungsi jabatan dan tanggung jawab karyawan dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan suatu parameter tersebut seperti target, sasaran, standar ataupun kriteria tertentu.²⁵

Menurut Moehriono dalam buku yang berjudul “pengukuran kinerja berbasis komputer” menjelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif.

Menurut Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga

²⁵ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama (Makassar: Aksara Timur, 2018), 62

tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.²⁶

Menurut Edy Sutrisno menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Edison kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu²¹ berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.²⁷

a. Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

²⁶ Hanuna Shafariah, 'Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Job Analysis', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18.2 (2022), 175.

²⁷ <https://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/view/767>

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh - sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau Perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Perusahaan Dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perubahannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut kasmir bagi Perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompensasi
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara Pemimpin dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

c. Indikator kinerja

Menurut kasmir untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

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

4. Kemandirian

Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

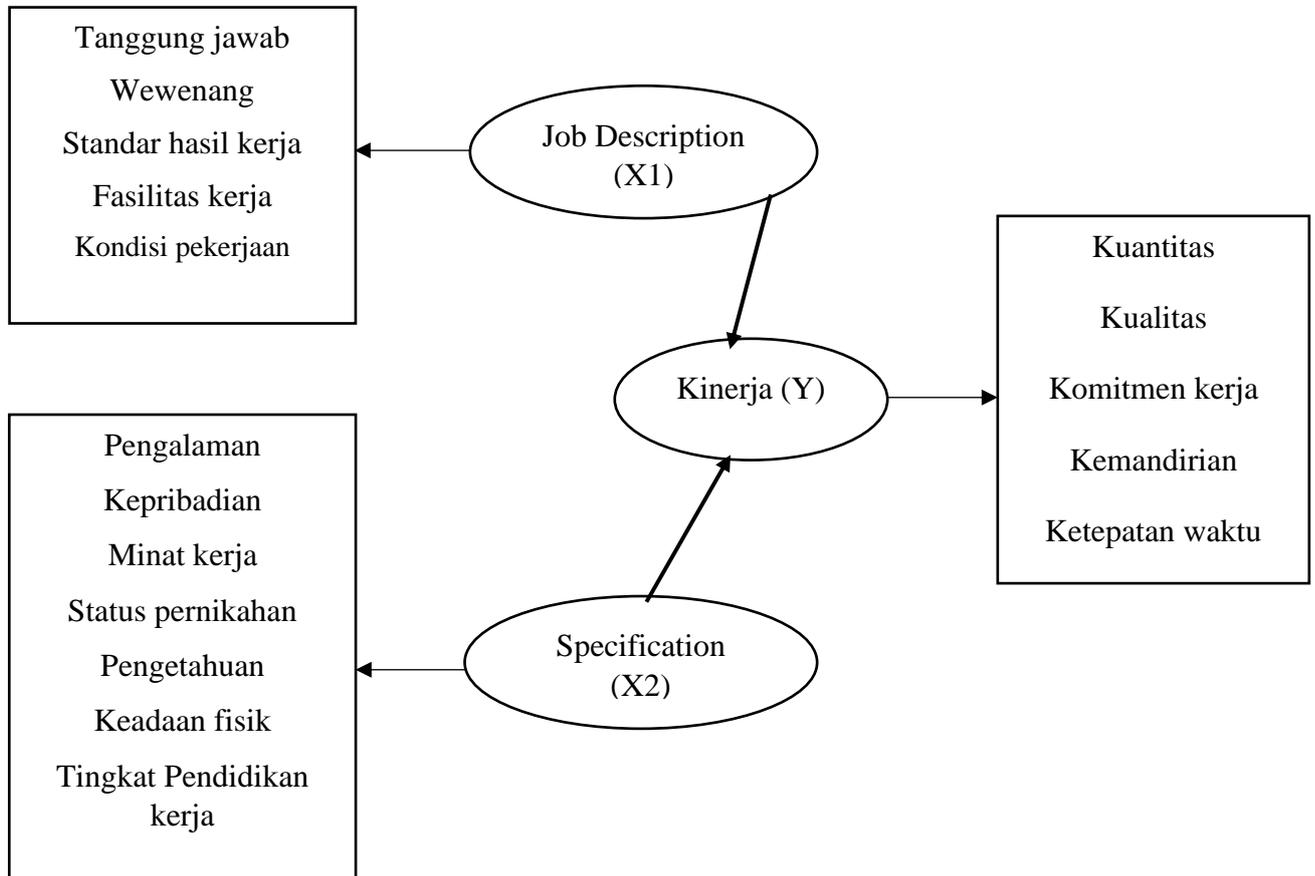
5. Komitmen Kerja

Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.²⁸

²⁸ Siti Mariah and Udin Syaefudin Sa'ud, 'Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10.1.

C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : diolah dari Bab II (2024)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau pernyataan sementara dari suatu penelitian yang memungkinkan, dan harus di uji kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan Pustaka dan tujuan penelitian, maka dapat di rumuskan seperti di bawah ini:

H_0 : Job description tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo

H₁ : Job description berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo

H₀₁: Job specification tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo

H₁₁ : Job specification berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo

H₀₂ : Job description dan Job specification tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo

H₁₂ : Job description dan Job specification berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif. Karena pendekatan kuantitatif menggunakan strategi penelitian seperti kausal komparatif, korelasi dan eksperiman yang memerlukan data statistic. Dengan menggunakan metode assosiatif. Metode assosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.²⁹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang di jadikan objek Penelitian ini PDAM Tirta Mangkaluku Palopo, Jln. Pongsimpin No.14, Murante Kec. Mungkajang Kota Palopo. Sedangkan waktu yang akan di gunakan selama penelitian kurang lebih 2 bulan lamanya.

C. Definisi Oprasional

Definisi Operasional adalah definisi yang rumusannya didasarkan pada sifat-sifat yang dapat diamati sehingga variabel dapat diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu:

²⁹ *PENDIDIKAN*.epositorium.uinsu.ac.id/16351/1/BUKU-Penelitian%20Pendidikan

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Job Description (X ₁)	Job Description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, aspek-aspek pekerjaan pada jabatan tertentu dalam organisasi.	1. Tanggung jawab 2. wewenang 3. Standar hasil kerja 4. Fasilitas kerja 5. Kondisi pekerjaan ³⁰
Job Specification (X ₂)	Job specification adalah spesifikasi jabatan yang merupakan suatu uraian tertulis tentang latar belakang 33 tingkat 33 an, pengalaman, kemampuan dan kompetensi atau hal-hal lain yang sesuai produk dari analisis jabatan	1. Pengalaman 2. Kepribadian 3. Minat Kerja 4. Status pernikahan 5. Pengetahuan 6. Keadaan Fisik 7. Tingkat Pendidikan Kerja ³¹
Kinerja (Y)	kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh 33 tingkat kinerja dari pegawai	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Komitmen Kerja 4. Kemandirian 5. Ketepatan Waktu ³²

³⁰ Pitaloka, Mulyatini, and Kasman.

³¹ Specification Sebagai and Stándar Dalam, 'PEMODELAN INDIKATOR TUGAS POKOK DAN FUNGSI (JOB JABATAN STRUKTURAL ESELON III DAN ESELON IV DI BADAN TIMUR Pembimbing : Prof . Dr . JUSUF IRIANTO , Drs ., M . Com', 2009.

³² Novia Ruth Silaen and others, *Kinerja Karyawan*, 2021.

secara individu maupun
kelompok.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo yang berjumlah 316 orang. Oleh karena itu, ketepatan dalam memilih populasi penelitian sehingga penentuan populasi bisa menjawab permasalahan penelitian. Peneliti menentukan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu.

2. Sampel

Jenis sample yang digunakan yaitu *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel . Populasi berjumlah 316 orang karyawan. Jumlah sampel yang akan di ambil ditentukan dengan rumus Slovin dengan Tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presisi yang di terapkan (10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{316}{1 + 316 (10\%)^2} \\ &= \frac{316}{1 + 316 (0,1)^2} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{316}{1 + 3,16} \\
 &= \frac{316}{4,16} \\
 &= 76
 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan perhitungan rumus Slovinyang telah dilakukan diatas,maka jumlah sampel yang di gunakan ialah 76 Responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner serangkaian data pertanyaan yang telah telah di susun oleh peneliti, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan angket/kuisisioner untuk dijawab oleh responden.Instrument penelitian ini bertujuan untuk mengukur fenomena yang diamati dengan menggunakan skala pengukuran instrument yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap dan pendapat individu atau kelompok terkait fenomena.³³

G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.Pengujian validitas ini

³³ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif Dan R and D, Bandung: Alfabeta, vol. 3 (Bandung: Alfabeta, 2013), 17.

menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.³⁴

2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06.³⁵

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variable, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati norma. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat

³⁴ Priyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Sidoarjo : Zifatama Publishing, 2016), 116.

³⁵ Andi Arsi, 'Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss', *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 2021, 1–8.

normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov.³⁶

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian data dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara dua variable secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.³⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variable independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independen disebut homoskedastisitas.³⁸

d. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik jenis ini di terapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/independent variabel, Dimana akan di ukur tingkat asosiasi pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

³⁶ M.M Drs. Danang sunyoto, S.H., S.E., Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen, ed. by Tri Admojo, kedua (Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service, 2014

³⁷ <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-linieritas.html>

³⁸ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 139

Uji regresi linear berganda adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan maksud untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang di ketahui. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Variabel Dependent (Kinerja)

X1 = Variabel Independent (Deskripsi Pekerjaan)

X2 = Variabel Independent (Spesifikasi Jabatan)

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Prngujian ini di lakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf signifikan 5% yang artinya Tingkat kesalahan suatu variabel adalah 5% atau 0,05 sedangkan Tingkat keyakinan adalah 95% atau 0,95.³⁹

Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

³⁹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011)

1. Jika nilai thitung $>$ ttabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

2. Jika nilai thitung $<$ ttabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.⁴⁰

b. Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya adalah menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan. Jika nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.⁴¹

c. Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

⁴⁰ http://azwar.staff.ugm.ac.id/files/2012/04/tidak_signifikan_signifikan.pdf

⁴¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi 19 (Bandung Alfabeta, 2013). 102.

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.⁴²

⁴² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi 19 (Bandung :Alfabeta, 2013). 102.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Penyediaan air bersih Kabupaten Luwu (sekarang Kota Palopo) dimulai sejak tahun 1941 yaitu masa Kolonial Belanda dengan sumber air baku dari sunagi Mangkaluku Desa Murante Kecamatan Wara dengan status “Unit Pelayanan Air Minum.” Pada tahun 1977-1980 dilakukan reabilitas pada intalasi tersebut oleh proyek peningkatan prasarana air bersih Sulawesi Selatan berdasarkan keputusan Menteri Pekerja Umum Nomor:12/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, maka Unit Pelayanan Air Minum berahli status menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dimana secara efektif beroperasi pada tahun 1981, dengan fungsi adalah melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka pengelolaan dan pengurusan sarana peyediaan Air Minum sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan. Memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Luwu dan sekitarnya dalam hal penyediaan Air Minum yang sehat.

Bersadarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum. 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana penyedian air bersih di Kabupaten Luwu Kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (PDAM) Kabupten Luwu dengan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan dari Dierjen Cipta Karya yang diwakili oleh

Direktur Air Bersih kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Gubernur. Pada tanggal 2 Januari 2004, Berdasarkan keputusan Bupati Luwu Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyerahan Pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu yang berada di wilayah Kota Palopo kepada Pemerintah Daerah Kota Palopo dengan Berita Acara Penyerahan Nomor 539/008/HUK/2004, Berdasarkan ditetapkannya UU Nomor 11 tahun 2002 tanggal 10 April 2002 tentang pembentukan Kabupaten Luwu Mamasa dan Kota Palopo, dan pada saat itulah PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo.

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang secara yuridis mengharuskan dilakukan sebuah penyesuaian berdasar ketentuan keberadaan sebuah Badan Usaha Milik Daerah yang mengharuskan adanya pilihan bagi suatu daerah untuk memiliki keberadaan sebuah Badan Usaha Milik Daerah yaitu status Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA).

Mengingat Perusahaan Air Minum Titra Mangkaluku Daerah Kota Palopo, merupakan perusahaan BUMD yang bergerak pada kegiatan Usaha Pengelolaan dan Pelayanan Air Minum untuk usaha kemanfaatan umum, maka secara yuridis berdasar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), pilihannya adalah perubahan pada status Perusahaan.

Umum Daerah (PERUMDA). Maka pada tanggal 12 April 2019 PAM Tirta Mangkaluku berubah status dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Kota Palopo nomor 7 tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Air Mimum Daerah.

b. Visi dan misi PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Gambar 4.1 Logo PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo



Visi

Menjadi PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebagai salah satu PERUMDA Air Minum ternama di Indonesia

Misi

1. Meningkatkan profesionalisme Karyawan yang beriman, bertaqwa, loyal dan handal dalam layanan air minum
2. Mewujudkan suasana kerja harmonis dan sinergi
3. Optimalisasi pemanfaatan seluruh Sumber Daya lainnya untuk pengembangan kinerja
4. Meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan karyawan
5. Menjalin hubungan sehat dan konstruktif dengan *Owner*, Customer, Stakeholder dan Shareholder

c. Stuktur Organisasi PERUMDA Titra Mangkaluku Kota Palopo

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PERUMDA



2. Deskripsi Data Responden

Berikut ini akan di gambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang akan menampilkan karakteristik sample yang di gunakan dalam penelitia.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	persentase
1	laki-laki	42	55%
2	perempuan	34	45%
Jumlah Responden		76	100%

Sumber.data primer yang diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.1 Responden laki-laki yang mengisi kuesioner = 42 orang atau persentase 55% dan perempuan sebanyak 34 orang atau persentase

45%. Hal tersebut menunjukkan bahwa data responden laki-laki yang lebih besar dibanding jumlah perempuan yang berarti responden laki-laki yang lebih dominan.

b. Berdasarkan Usia Responden

Respon menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1.	20-30 tahun	35	46%
2.	31-40 tahun	26	34%
3.	41-50 tahun	13	17%
4.	>50 tahun	2	3%
Jumlah Responden		76	100%

Sumber data diolah 2024

Dari table 4.2 mengenai deskripsi responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 46%, usia responden 31-40 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 34%, usia responden 41-50 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 17%, sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Sehingga dapat di artikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki semangat kerja yang tinggi dan fisik yang kuat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Berdasarkan pendidikan responden untuk menguraikan atau menggambarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Presentase
1.	SMA/ sederajat	25	33%
2.	Diploma/ sederajat	27	36%
3.	S1	22	29%
4.	S2	2	3%
Jumlah Responden		76	100%

Sumber: data yang diolah 2024

Dari tabel 4.3 deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 25 orang dengan persentase 33%, Diploma/Sederajat sebanyak 27 orang dengan persentase 36%, S1 sebanyak 22 orang dengan persentase 29%, dan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada PRUMDA adalah karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat.

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Description* (X1)

<i>Job Description</i> (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,313		Valid
X1.2	0,399		Valid
X1.3	0,458		Valid
X1.4	0,583		Valid
X1.5	0,438	0,2257	Valid
X1.6	0,487		Valid
X1.7	0,576		Valid

X1.8	0,525	`	Valid
X1.9	0,308		Valid
X1.10	0,460		Valid

Sumber: Data diolah SPSS(2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dalam instrumen variabel *Job Description* (X1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel Hasil 4.5 Uji Validitas Variabel *Job Specification* (X2)

Job Specification (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,746		Valid
X2.2	0,679		Valid
X2.3	0,603		Valid
X2.4	0,780		Valid
X2.5	0,781	0,2257	Valid
X2.6	0,833		Valid
X2.7	0,727		Valid
X2.8	0,384		Valid
X2.9	0,441		Valid

Sumber: Data diolah SPSS(2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel *Job Specification* (X2) nilai yang di dapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Keputusan Pembelian (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,356		Valid
Y.2	0,329		Valid
Y.3	0,380		Valid
Y.4	0,322		Valid
Y.5	0,524	0,2257	Valid
Y.6	0,330		Valid
Y.7	0,413		Valid
Y.8	0,467		Valid
Y.9	0,525		Valid

Sumber: Data diolah SPSS(2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai yang di dapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Job Description (X1)		0,695	Reliabel
Job Specification (X2)	0,60	0,929	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0,651	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS(2024)

Pada tabel menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Job Description, Job Specification, dan kinerja Pegawai tiap-tiap variabel $>0,60$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X1,X2,dan Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk peneliti. Uji asumsi klasik meliputi uji normalita, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik one sampel *Kolmogrov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07564114
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.112
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS(2024)

Berdasarkan Tabel uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,068 atau lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b.Uji Linearitas

Tabel 4.9 Uji Linearitas Job Description

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Job Description	Between Groups	(Combined)	33.471	14	2.391	.503	.922
		Linearity	.010	1	.010	.002	.963
		Deviation from Linearity	33.461	13	2.574	.542	.889
	Within Groups		289.727	61	4.750		
	Total		323.197	75			

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Tabel 4.10 Uji Linearitas Job Specification

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Job Specification	Between Groups	(Combined)	109.056	22	4.957	1.227	.267
		Linearity	.064	1	.064	.016	.900
		Deviation from Linearity	108.992	21	5.190	1.285	.228
	Within Groups		214.141	53	4.040		
	Total		323.197	75			

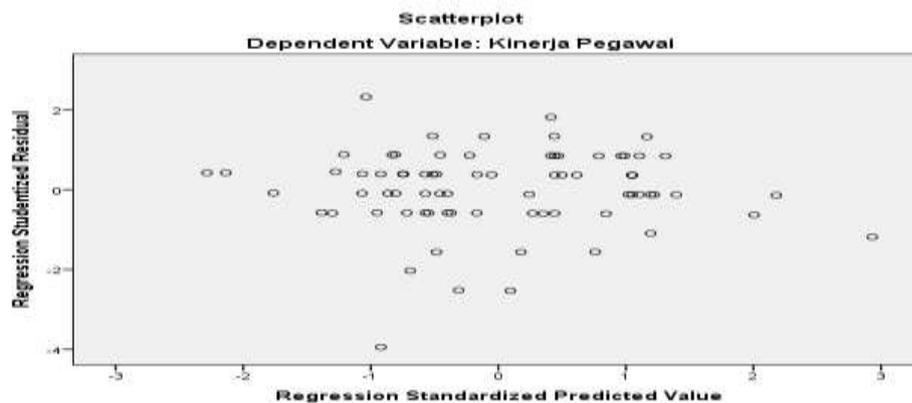
Sumber:Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai *Deviation from linearity* dari kedua variabel yaitu *Job description* dan *Job specification* adalah sebesar 0,889 dan 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel

Job description dan *job specification* terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.322	3.495		12.110	.000
1 Job Description	.004	.073	.006	.051	.960
Job Specification	-.005	.038	-.014	-.122	.903

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Hasil Output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu *job description* dan *job specification* memiliki nilai signifikan $0,960 > 0,05$ dan $0,903 > 0,05$. Dimana nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d.Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.322	3.495		12.110	.000		
	Job Description	.004	.073	.006	.051	.960	.999	1.001
	Job Specification	-.005	.038	-.014	-.122	.903	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Dari tabel tersebut hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel variabel *Job description* (X1) dan *job specification* (X2) masing-masing sebesar 0,999 dan nilai VIF untuk variabel *job description* (X1) dan *job specification* (X2) masing-masing adalah 1.001. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai tolerance dari variabel-variabel tersebut diperoleh lebih dari 0,1. Dan hasil dari nilai VIF pada variabel tersebut adalah kurang dari 10. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS, Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Job description* dan

Job specification terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. Selain itu, juga untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). seperti terlihat pada Tabel berikut

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.769	8.320		4.419	.000
1 job deskription	.214	.023	.324	6.517	.000
job specification	.385	.026	.329	6.672	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber Data diolah oleh SPSS (2024)

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 36.769 + 0,214X_1 + 0,385X_2 + e$$

Angka-angka ini dapat di artikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 36.769 artinya jika rata-rata variabel independen (*Job description* dan *job specification*) konstan, maka rata-rata akan naik sebesar 36.769 satuan.
- Koefisien regresi *Job description* (X_1) sebesar 0,214 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai *job description* maka akan naik sebesar 0,214 satuan.
- Koefisien regresi *Job specification* (X_2) sebesar 0,385 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai *Job specification* maka akan sebesar 0.385 satuan.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat pengaruh *Job description* dan *Job specification* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel independen. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan titik kritis menurut tabel atau t tabel. Hasil perhitungan t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan Tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria uji parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n - k - 1$ adalah $76 - 2 - 1 = 73$. Dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05 / 2 ; 73)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 73)$$

Berdasarkan tabel distribusi “t” diperoleh $t_{0,025,73} = 1,99300$.

Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.769	8.320		4.419	.000
1 job description	.214	.023	.324	6.517	.000
job specification	.385	.026	.329	6.672	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada table tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dapat dilihat bahwa nilai t test pada kolom sig. untuk variabel *Job description* (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 6,517 > t_{tabel} 1,993$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Berdasarkan hasil uji pada table tersebut, dapat dilihat bahwa nilai t test pada kolom sig. untuk variabel *Job specification* (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 6,672 > t_{tabel} 1,993$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji distribusi F dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} .

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5423.175	2	587.588	343.242	.000 ^b
Residual	3491.706	73	47.832		
Total	3514.882	75			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), job specification, job description

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai $F_{hitung} 343,242 > F_{tabel} 3,12$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *job description* dan *job specification* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji R^2

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.667	.658	6.91604

a. Predictors: (Constant), job specification, job description

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber :Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,667 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel *Job description* dan *Job specification* terhadap kinerja pegawai sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Pembahasan

PERUMDA Tirta Mangkaluku mempunyai visi dan misi perusahaan. PERUMDA memiliki tata nilai yaitu integrasi, profesionalisme serta tantangan-tantangan yang ada dalam tupoksinya masing-masing. Visi misi PERUMDA Tirta Mangkaluku ditetapkan untuk memberikan landasan, arah, dan panduan bagi segenap jajaran dalam menjalankan kegiatan perusahaan. PERUMDA Tirta Mangkaluku memiliki divisi beserta topoksinya sebagai berikut:

NO	DIVISI	TUPOKSI DAN FUNGSI
1	Satuan pengawasan internal (SPI)	Melaksanakan audit, analisi, pengawasan, pemeriksaan, pegujian dan penilaian atas keuangan, sumber daya manusia, pengembangan, sarana-prasaran, dan asset fisik dan non fisik, pengadaan/pembelanjaan barang dan jasa pemerintah atas pengerahan direktur
2	Divisi Umum	<p>(a) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi, kepegawaian serta kesekretarian.</p> <p>(b) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi, kepegawaian serta kesekretarian.</p> <p>(c) Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala dan tahunan.</p>

3	Divisi Keuangan	(a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang keuangan dan pembukuannya. (b) Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening air dan non air.
4	Divisi Administrasi	(a) Mengurus segala berkas dan membuat laporan serta pengarsipan. (b) merencanakan program pendapatan dan pengeluaran keuangan. (c) merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan,.
5	Divisi Hubungan Langgan	(a) Merencanakan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang hubungan langgan. (b) Melakukan program penyembungan, penyaluran meter air dan memeriksa data penggunaan berdasarkan meter air. (c) Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langgan dan mengurus penagihan langgan.
6	Divisi Distribusi & PKA	(a) Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan.

		(b) Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa/jaringan, pipa pompa tekan dan pelayanan gangguan.
7	Divisi Air Baku & Produksi	(a) Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk penyusunan rencana kebutuhan material produksi. (b) Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin, ketenagaan, kualitas serta laboratorium.
8	Divisi Perencanaan & Pengawasan	Merencanakan dan mengawasi semua kegiatan kontribusi dan pelaksanaan proyek lapangan

Dari tabel 4.17 tupoksi dan fungsi di atas PERUMDA Tirta Mangkaluku memiliki 8 divisi setiap divisi memiliki tupoksi dan fungsi yang berbeda-beda. Bagian divisi Satuan Pengawasan Internal (SPI) memiliki tugas dan tupoksi kurang lebih 10. Karyawan yang ada dibagian divisi ini ada 4 orang, knowledge management dalam divisi ini terletak pada pelatihannya. pelatihan-pelatihan yang sering kali dilakukan oleh PERUMDA divisi ini wajib ikut dalam pelatihan tersebut, pelatihan itu bisa menjadi tolak ukur bagi para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan waktunya. 4 Karyawan sudah terlatih dan terdidik di divisi SPI. Aktivitas kerja masing-masing dihitung menggunakan menit, berapa menit karyawan bisa menyelesaikan tugasnya tingkat keberhasilannya tergantung dari kinerjanya. Sedangkan divisi umum memiliki 4 tupoksi dan fungsinya, di divisi umum ini memiliki sub divisi lagi yakni 4 sub,

setiap sub divisi memiliki 5 sampai 6 karyawan di masing-masing sub divisi. Knowledge management di divisi ini pelatihan dan teknologi dengan sumber pengetahuan yang sudah ada dan sarana prasarana mendukung. Jumlah karyawan yang terlatih kurang lebih 16 orang dan yang tidak terlatih 10 orang. Jadi seberapa paham karyawan dengan tupoksinya itu tergantung dari Aktivitas kerja masing-masing dihitung menggunakan menit, berapa menit karyawan bisa menyelesaikan tugasnya tingkat keberhasilannya tergantung dari kinerjanya.

Berdasarkan 8 divisi yang ada di PERUMDA Tirta Mangkaluku, Divisi Hubungan Langgan yang memiliki subdivisi yang terdiri dari 4 sub, setiap sub memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda. Nah didalam setiap bidang memiliki tupoksi dan fungsi yang berbeda-beda, pengetahuan yang ada di divisi ini dapat dilihat dari pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan, juga segala fasilitas yang di sediakan perusahaan dan teknologi, yang dapat melancarkan tupoksi para karyawan di bidangnya masing-masing.

1. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tabel *coefficient* menunjukkan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 6,517 > 1,993. Maka dapat dikatakan bahwa *Job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job description* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti literasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM tirta mangkaluku palopo. Hasil ini diperoleh oleh data 76 responden yang telah diolah di *software* SPSS,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salma pada tahun 2013 dengan judul “pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pada organisasi dilingkungan pemerintah kabupaten kutai kartanegara” yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job description* terhadap kinerja pegawai dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *job description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan dengan baik dan teratur. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang dikemukakan (Robert L. Mathis dan John H Jackson) bahwa *job description* merupakan ringkasan dari tugas-tugas kunci, tanggung jawab, dan persyaratan lain yang diharapkan dari seseorang yang memegang pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan salah satu indikator *job description*. Dimana tanggung jawab dalam hal ini memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi karyawan/pegawai. Dengan merinci tugas dan kewajiban secara terperinci, Perusahaan menciptakan landasan untuk akuntabilitas. Tanggung jawab yang baik

membantu karyawan/pegawai memahami kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keseimbangan kerja yang sehat.

Wewenang merupakan salah satu indikator *job description*. Pemahaman yang jelas tentang tingkat wewenang dalam job description sangat penting. Ini membantu mencegah kebingungan dan konflik di tempat kerja. Dengan mendefinisikan batasan otoritas, perusahaan memberikan kerangka kerja yang diperlukan bagi karyawan untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Wewenang yang tepat juga meningkatkan efisiensi dan kecepatan pengambilan Keputusan.

Kondisi Pekerjaan merupakan salah satu indikator job description. Kondisi pekerjaan termasuk aspek lingkungan kerja seperti jam kerja, fleksibilitas, dan lokasi kerja. Job description harus mencakup informasi ini agar karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang lingkungan kerja mereka. Kondisi pekerjaan yang terdefinisi baik membantu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif

2. Pengaruh *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tabel *coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 6,672 > 1,993$. Hal ini berarti H_{01} ditolak H_{11} diterima maka dapat dikatakan bahwa job specification berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job specification* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM

tirta mangkaluku palopo. Hasil ini diperoleh dari data 76 responden yang diolah di *software SPSS*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cut Nur Fatimah(2019) dengan judul “pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan dan hortikultura provinsi Sumatera utara” yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara spesifikasi dengan kinerja pegawai maka akan membantu mengarahkan pekerjaan dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa *job specification* ini sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi. Hal ini sejalan dengan dikemukakan oleh H.Jackson dan Robert L.mathis bahwa *job specification* ini merupakan karakteristik individu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses yang mencakup Pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kualitas personal lainnya.

Pengalaman merupakan salah satu indikator *job specification*, pengalaman kerja mencerminkan sejauh mana seorang kandidat telah terlibat dalam industry atau posisi sejenisnya. Persyaratan pengalaman yang dijelaskan dalam *job specification* memberikan pandangan tentang Tingkat keahlian dan pengetahuan yang diinginkan.

Pengetahuan merupakan salah satu indikator *job description*. Indikator ini mencakup pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas dengan efektif. *job specification* perlu secara jelas merinci pemahaman dan keahlian teknis yang diinginkan.

Tingkat Pendidikan Kerja juga menjadi salah satu indikator *job specification*, pendidikan menjadi parameter penting dalam menentukan kualifikasi kandidat. *Job specification* perlu memastikan bahwa tingkat pendidikan yang diinginkan sejalan dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Melalui analisis mendalam terhadap indikator-indikator ini dalam *job specification*, Perusahaan dapat membangun profil karyawan ataupun pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penggunaan indikator ini dengan cermat membantu Perusahaan memilih calon karyawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi formal tetap juga kualitas dan karakteristik yang mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

3. Pengaruh *Job Description* dan *Job Spesification* secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Job description* dan *job specification* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM tirta mangkaluku Palopo. Hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $343,242 > 3,12$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *job description* dan *job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM tirta mangkaluku Palopo. Hasil ini diperoleh dari data 76 responden yang telah diolah di SPSS.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui dari kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan, ternyata variabel *job description*

dan *job specification* memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi perilaku seseorang terhadap kinerjanya dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi hal ini dapat dilihat dari uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,667 artinya, pengaruh yang diberikan *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai sebesar 66,7%.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji mengenai pengaruh *Job description* dan *Job specification* terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. Uji statistik dari hasil penelitian ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibuktikan baik secara kuantitatif maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Job description* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa nilai t-hitung pada kolom sig. untuk variabel *job description* sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 6,517 > 1,993$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *job description* dan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.
2. Variabel *job specification* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo. Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa nilai t-hitung pada kolom sig. untuk variabel *job specification* sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 6,672 > 1,993$ ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan uji F *job description* dan *job specification* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pdam tirta mangkaluku palopo, hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung pada kolom sig. untuk variabel *job description* sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan $F_{hitung} 343,242 > F_{tabel} 3,12$ ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *job description* dan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan uji R^2 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,667 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, penulis bermaksud memberikan beberapa saran yaitu:

1. Saran yang diberikan kepada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo agar meningkatkan dan menerapkan *job description* dan *job spesificatoion* lebih baik. Karena disana belum terlihat maksimal dan kurang baik penataan ataupun cara kinerja pegawai yang bekerja ditempat tersebut sehingga membuat kurang maksimalnya pelayanan dan juga kinerja pegawai dalam melakukan atau melayani masyarakat dan juga bagi PDAM itu sendiri. Dan sudah seharusnya untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan perusahaan itu sendiri agar lebih bisa memiliki tanggung jawab, kinerja dan juga skill yang bisa meningkatkan kualitas

kinerja ataupun pekerjaan mereka masing-masing sesuai dengan jabatan ataupun keahlian mereka.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian atau menganalisis lebih mendalam dampak adanya *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai ataupun karyawan pada suatu Perusahaan ataupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreaningsih, Putri, 'The Effect of Job Description and Job Specification on Employee Performance of Yogya Back Monument', *PhD Thesis. Universitas Teknologi Yogyakarta.*, 2021
- Arsi, Andi, 'Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss', *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 2021, 1–8
- Bloom, Nicholas, and John Van Reenen, 'Job Description Dan Job Specification', *NBER Working Papers*, 2014, 89 <<http://www.nber.org/papers/w16019>>
- Chandra, N J, '... Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grand Maleo Makassar)= the ...', 2023
- Job, Pengaruh, Description Dan, J O B Specification, Terhadap Kinerja, Karyawan Pada, Satrio Ahmadtul, and others, *Lebih Utamaa*, 2024
- Mariah, Siti, and Udin Syaefudin Sa'ud, 'Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10.1 (2017), 145–53 <<https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6440>>
- Muzayyanah Jabani, 'Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Anusia', *Jurnal Muamalah*, V.1 (2015), 1–10
- Nursandy, Rizki Winda, *SKRIPSI Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar*, 2020
- Pattisahusiwa, Salmah, 'Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses', *Jurnal Akuntabel*, 10.1 (2013), 57–65 <<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/53>>
- Pitaloka, Karlina, Nurdiana Mulyatini, and Kasman, 'Pengaruh Job Description Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)', *Business Management And Entrepreneurship*, 1 (2019), 42–58 <<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>>
- Rifuddin, Burhan, Dan Afdal, and Analisis Implementasi, 'Burhan Rifuddin Dan Afdal Kurniawan : Analisis Implementasi.21'
- Sebagai, Specification, and Stándar Dalam, 'Pemodelan Indikator Tugas Pokok dan Fungsi (Job Jabatan Struktural Eselon II dan Eselon IV Badan TimurnPembimbing : Prof . Dr . JUSUF IRIANTO , Drs ., M . Com', 2009

- Shafariah, Hanuna, 'Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Job Analysis', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18.2 (2022), 175
<<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v18i2.1847>>
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, and others, *Kinerja Karyawan*, 2021
- suryono, '10510121_Bab_2', 2018, 6–42
- Karlina, P., Nurdiana, M., & Kasman. (2019). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pos Indonesia cabang Ciamis). *Jurnal bisnis manajemen*, 1-2. 14 Juni 2021
- Cut, N., R (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura provinsi sumatera utara., Medan.
- Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama(Makassar:Aksara Timur, 2018),62
- Sarsono, dan Suseno., Y., D. . Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, 6(2), 139-149.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mathis, R., L., & Jackson, J., H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1114-1122. 30 Juni 2021
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Akasara
- Priyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Sidoarjo : Zifatama Publishing, 2016), 116.
- Prijana; Yunus Winoto, Andri Yanto. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2001).55.
- Anak Agung Putu, *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi 1*, (Bandung ;UBPresss, 2017),32
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R and D*, Bandung: Alfabeta, vol. 3 (Bandung: Alfabeta, 2013), 17.
- Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1*, (Sidoarjo : Zifatama Publishing, 2016), 116.47
- M.M Drs. Danang sunyoto, S.H., S.E., *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, ed. by Tri Admojo, kedua (Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service, 2014

Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, Metode Riset Penelitian Kuantitatif:
Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen(Yogyakarta:
Deepublish, 2020), 139

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MANGKALUKU PALOPO

Oleh:

Rafikatul Aulia

2004030156

Kepada Yth Responden

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Rafikatul Aulia mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir karya ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”**

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediaannya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi, bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran saudara/saudari sungguh sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan, Atas kerja sama saudara/(i) saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Petunjuk Pengisian Kuesioner skala likert :

1. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.
2. **Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja**
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan memeberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju : skor 1

S : Setuju : skor 2

KS : Kurang Setuju : skor 3

TS : Tidak Setuju : skor 4

STS : Sangat Tidak Setuju : skor 5

INDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

1. Variabel Job Description (XI)

	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggung Jawab						
	Saya melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab penuh					
	Tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya					
Wewenang						
	Apakah kewenangan pegawai/karyawan sudah terdefiniskan secara jelas					
	Saya memiliki kekuasaan dalam mengambil Keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
Standar Hasil Kerja						
	Target hasil kerja yang di harapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan					
	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja instansi/Perusahaan					
Fasilitas Kerja						
	Apakah fasilitas sudah mendukung kelancaran pekerjaan					
	Apakah Fasilitas ditempat tersebut dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
Kondisi Pekerjaan						
	Saya menangani pekerjaan sebagaimana yang di tugaskan					
	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan saya					

2. Variabel Job Spesification (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengalaman						
	Pengalaman yang dimiliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan					
	Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan					
Kepribadian						
	Saya bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya					
	Saya melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab					
Minat Kerja						
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya					
Status Pernikahan						
	Apakah status pernikahan berpengaruh terhadap penempatan pekerjaan					
Pengetahuan						
	Pengetahuan yang di miliki sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang di emban					
Kedaaan Fisik						
	Bekerja dengan pekerjaan tertentu membutuhkan stamina fisik					
Tingkat Pendidikan Kerja						
	Apakah karyawan/pegawai ditempatkan sesuai dengan Tingkat pendidikannya					

3. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
	Saya sadar betul akan kewajibannya terhadap Perusahaan					
	Kualitas					
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar perusahaan					
	Komitmen Kerja					
	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan					
	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
	Kemandirian					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa perlu bantuan orang lain					
	Ketepatan Waktu					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan					

	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan yang di berikan					
--	-------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Job Deskripsi X1										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	41
2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	36
3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	39
5	4	4	4	4	5	2	4	3	5	5	40
6	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	37
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
8	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	40
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
10	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	42
11	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
12	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	42
13	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35
14	5	4	5	2	4	3	4	4	3	4	38
15	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	39
16	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
18	4	4	5	3	5	5	2	3	3	5	39
19	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	41
20	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	39
21	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	36
22	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	38
23	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	36
24	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38
25	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	41
26	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
27	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	42
28	3	3	1	3	1	1	1	4	5	4	26

29	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	41
30	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	40
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
32	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	41
33	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
35	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
36	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	41
37	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	42
38	5	4	4	1	4	3	3	2	4	3	33
39	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	35
40	5	5	4	4	4	4	2	5	3	4	40
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
42	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	43
43	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	43
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	39
46	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	42
49	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	43
50	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41
51	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	41
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
54	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
55	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
56	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
57	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	40
58	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
59	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40

60	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	34
61	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
62	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	32
63	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
64	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	41
65	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	42
66	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
68	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
69	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
70	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
71	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	36
72	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	39
73	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	43
74	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	36
75	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
76	5	4	2	5	4	5	5	5	4	3	42

No	Job Specification X2									TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	38
3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	35
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31
5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
6	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
7	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
14	4	4	4	4	3	3	4	3	5	34
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
18	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
19	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
21	3	3	3	2	2	3	3	4	4	27
22	4	4	3	4	4	4	4	3	5	35
23	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
24	4	3	3	4	4	3	3	4	3	31
25	4	4	3	3	3	4	3	5	4	33
26	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
27	3	3	4	3	3	3	3	3	5	30
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
30	4	4	3	4	4	3	3	2	3	30
31	3	3	3	3	3	2	3	5	3	28
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
34	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32
35	3	3	3	3	3	3	3	2	4	27
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
37	3	3	3	3	2	2	2	4	4	26
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35

41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
42	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
44	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
47	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
48	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
50	3	3	3	3	2	3	3	5	4	29
51	3	4	4	3	3	4	4	4	3	32
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
54	3	4	3	4	3	3	3	4	4	31
55	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
56	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
59	3	3	3	4	4	3	4	5	4	33
60	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
61	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36
62	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
63	2	2	2	2	2	2	2	4	3	21
64	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
65	4	4	3	3	3	4	3	5	4	33
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
67	4	4	4	4	3	4	3	4	5	35
68	4	3	3	3	4	3	4	4	5	33
69	4	3	4	4	4	5	3	4	3	34
70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
71	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
72	4	4	4	4	4	4	3	5	4	36
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
74	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
75	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
76	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33

No	Kinerja Pegawai Y									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
7	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
8	4	4	4	5	5	5	4	3	4	38
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
17	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
18	3	4	5	4	5	5	4	5	4	39
19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
21	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	4	4	4	4	5	4	3	4	37
25	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
30	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
31	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
34	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
36	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
38	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
39	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
40	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41

41	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
43	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
44	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
45	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
46	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
49	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
50	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
51	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
52	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
55	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
57	3	4	4	4	5	4	5	4	4	37
58	3	4	4	4	5	4	4	5	5	38
59	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
60	3	4	4	4	4	5	5	4	4	37
61	4	3	5	4	4	4	4	4	5	37
62	4	3	4	5	5	3	4	4	4	36
63	3	4	4	3	4	5	5	4	4	36
64	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
65	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
66	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36
67	4	4	4	5	3	5	4	4	3	36
68	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
69	4	4	4	3	4	3	5	4	3	34
70	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
71	4	4	4	4	3	5	3	4	3	34
72	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
73	4	4	4	5	5	3	4	4	4	37
74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
75	4	4	4	5	3	4	3	3	3	33
76	5	4	4	5	4	5	4	4	3	38

X1.7	Sig. (2-tailed)	.707	.839	.437	.010	.120		.008	.180	.654	.390	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	-.023	.019	.246*	.171	.283*	.303*	1	.146	.205	.197	.576**
X1.8	Sig. (2-tailed)	.844	.871	.032	.139	.013	.008		.210	.075	.088	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	.100	.094	-.001	.379*	-.043	.155	.146	1	.340*	.197	.525**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.390	.420	.994	.001	.711	.180	.210		.003	.089	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	-.188	-.127	-.026	.220	-.242*	-.052	.205	.340*	1	.275*	.308**
X1.10	Sig. (2-tailed)	.104	.274	.823	.057	.035	.654	.075	.003		.016	.007
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	-.093	-.033	.196	.164	.074	.100	.197	.197	.275*	1	.460**
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.422	.779	.090	.158	.527	.390	.088	.089	.016		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	.313*	.399*	.458*	.583*	.438*	.487*	.576*	.525*	.308*	.460*	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

X2.8	Pearson Correlation	,165	,060	,008	,087	,181	,240*	,202	1	,155	,384**
	Sig. (2-tailed)	,154	,604	,947	,456	,117	,037	,080		,180	,001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.9	Pearson Correlation	,206	,232*	,122	,197	,116	,211	,227*	,155	1	,441**
	Sig. (2-tailed)	,074	,044	,296	,089	,320	,067	,048	,180		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	,746**	,679**	,603**	,780**	,781**	,833**	,727**	,384**	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Y8	Pearson Correlation	-,052	,126	,088	,057	,280*	-,107	,106	1	,248*	,465**
	Sig. (2-tailed)	,658	,280	,449	,624	,014	,356	,360		,031	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y9	Pearson Correlation	,109	,022	,100	-,063	,384**	-,032	,024	,248*	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	,350	,852	,389	,587	,001	,786	,836	,031		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	,356**	,329**	,380**	,322**	,524**	,330**	,413**	,465**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,001	,005	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

VARIABEL *JOB DESCRIPTION* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	10

VARIABEL *JOB SPECIFICATION* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	9

TABEL DISTRIBUSI R

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



TABEL DISTRIBUSI T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99344	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99250	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

TABEL DISTRIBUSI F

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Tokasinang, Kelurahan Balandi, Kecamatan Bera, Kota Palopo
Email: febi@iainpalopo.ac.id, Website: <http://febi.iainpalopo.ac.id/>

Nomor : B386/In.19/FEBI/HM.01/08/2024 Palopo, 12 Agustus 2024
Lampiran : 1 (satu) dokumen
Perihal : **Pemohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala DPMPSTSP Kota Palopo
Di Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama : Rafikatul Aulia
NIM : 2004030156
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Tahun Akademik : 2023/2024

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi PDAM Tirta Mangkaluku Palopo dengan judul: "**Pengaruh Job Deskriptor dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo**". Oleh karena itu dimohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini diajukan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Hj. Anisa Marwani, S.H.I., M.H.I.
NIP 19820124 200901 2 006



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91001
Telp/Fax : (0471) 330040, Email : dpr@palopo@palopo.kota.go.id, Website : http://dprpalopo.palopo.kota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2024.0778/PP/DPMPPTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Penelitian dan Non Penelitian di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelempahan Kewenangan Personel dan Nonpersonel yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: RAFIKATUL AULIA
Jenis Kelamin	: P
Alamat	: Jl. Pendidikan, Des. Beau, Kec. Towuti, Kab. Luwu Timur
Pekerjaan	: Pelajar/Mahasiswa
NIM	: 2004030156

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH JOB DESKRIPSI DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA MANGKALUKU PALOPO

Lokasi Penelitian	: PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
Lamanya Penelitian	: 14 Agustus 2024 s.d. 14 November 2024

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaatikan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyediakan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 14 Agustus 2024



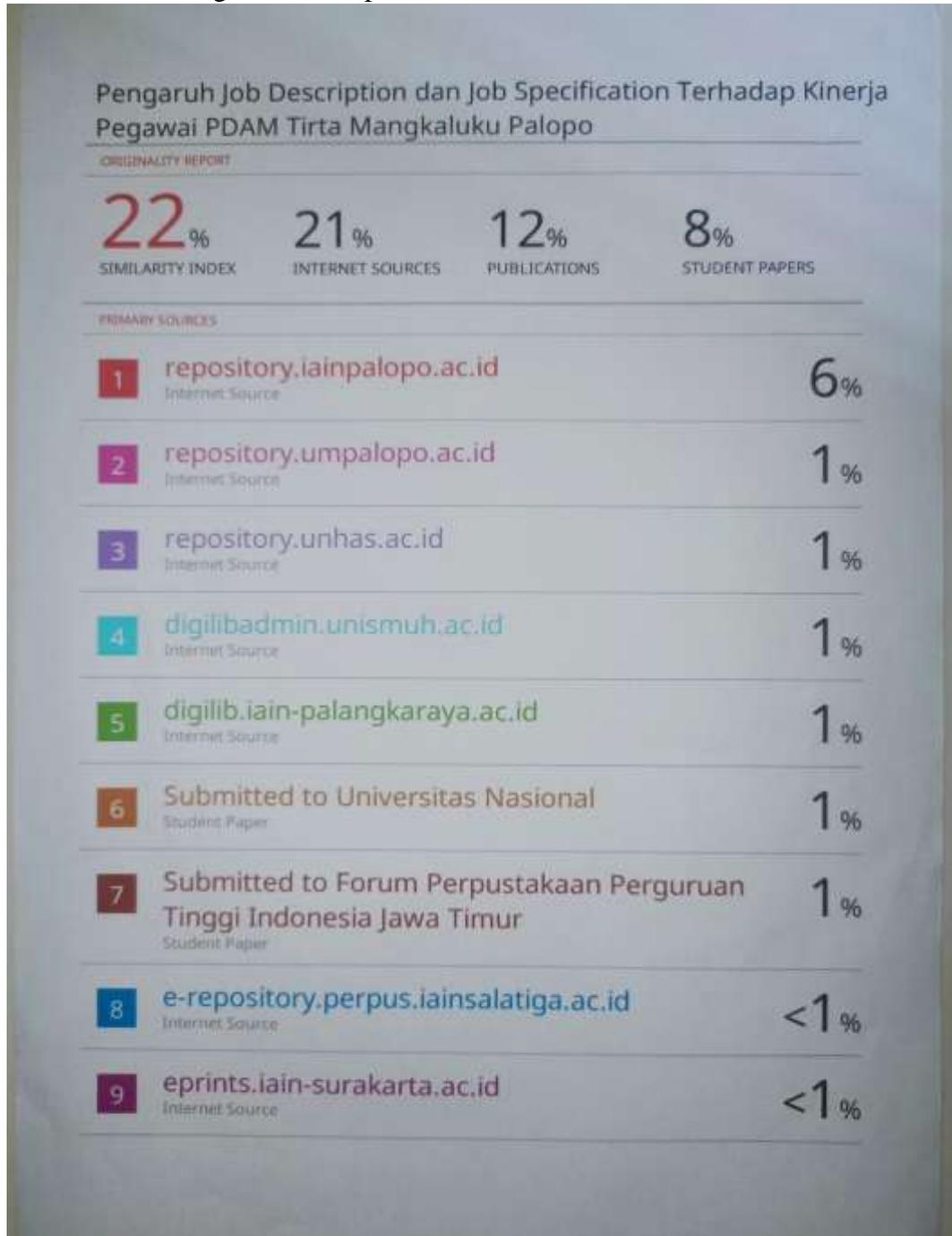
Ditandatangani secara elektronik oleh
Kepala DPMPPTSP Kota Palopo
SYAMSULHADI SUN, S.STP
Tanggal : Peristiwa IV/a
NIP : 19830211 200312 1 002

- PROSEDUR KEMASUKAN:**
1. Wali Kota Palopo;
 2. Sekretaris Daerah;
 3. Kepala Dinas;
 4. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Palopo;
 5. Kepala Badan Kepegawaian Kota Palopo;
 6. Kepala Badan Kepegawaian Kota Palopo;
 7. Kepala Badan Kepegawaian Kota Palopo.

Demikian ini diterbitkan secara elektronik menggunakan Sistem Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Nasional Elektronik (BNE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSN)



Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Mangkaluku Palopo



DOKUMENTASI



Penyerahan kuesioner (27 Juli 2024)

RIWAYAT HIDUP



Rafikatul Aulia, Lahir Babasalo pada tanggal 25 Juni 2002. Penulis merupakan anak ke tiga dari enam bersaudara, dari pasangan yang bernama Mupli Hamza S.AN dan Rukaeni. Saat ini penulis bertempat tinggal di jalan. Pendidikan, Desa Tokalimbo, Kec. Towuti, Kab. Luwu Timur.

Peneliti menempuh pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri SDN 276 Tokalimbo dan selesai pada tahun 2014, selanjutnya Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Towuti dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2020 menyelesaikan pendidikan di UPT SMAN 3 Luwu Timur dan meneruskan pendidikan ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah.

Contac persone gmail : rapikaaulia611@gmail.com