

**PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KECAMATAN TAMALANREA  
KOTA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh :  
Hasbiah Usman  
45 13 012 152**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2018**

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Job description dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota  
Makassar

Nama Mahasiswa : Hasbiah

Stambuk/NIM : 45 13 012 152

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Miah Said, SE., M.Si

  
Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen



Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

  
Indravani Nur.S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

### PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasbiah Usman

Nim : 45 13 012 152

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja  
Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, September 2018

Mahasiswa yang  
bersangkutan

**Hasbiah Usman**

## ABSTRAK

**Hasbiah Usman.** Pengaruh Job Description Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Di bimbing oleh Dr.Miah Said,SE.,M.Si dan Dr.Haeruddin Saleh,SE.,M.Si.

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji t. Jumlah sampel sebesar 50 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Description dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja. Dari penelitian ini di peroleh nilai R Square sebesar 0,750, yang artinya bahwa 75,0% variasi Kinerja di jelaskan oleh variasi dalam variabel Job Description Kerja dan Motivasi Kerja ini, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci : Job Description, Motivasi Kerja dan Kinerja**

## ABSTRACT

**Hasbiah Usman.** The Influence of job description and work motivation on employee performance at district office Tamalanrea Makassar. Guide Dr.Miah Said.SE.,M.Si and Dr.Haeruddin Saleh,SE.,M.Si.

This research aims to analyze The Influence Job Description and Job Motivation To The Employee`s Job Performance At Head Office Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Data used in this reseach were obtained from questionnaires, study of literature, and interviews with parties related to the purpose of the study. Analysis tools use multiple regression hypothesis test, total sampel of 50 employees. The results showed that job description and job motivation simultaneously and significant influence on job Performance of Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Partially, job motivation variabel has the most effect on job Performance. Values obtained from this research R Square of 0,750, which means that 75,0% of job performance variation is explained by variation on job description and job motivation variables,the remaining explained by other variables outside of this research.

**Keyword : Job Desription, Work Motivation,Performance**

## KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas berkat rahmat dan hidaya-Nya hingga penyusun dan menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Job Description dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar” ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tugas Akhir ini di susun sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir kelulusan guna mendapatkan gelar Sarjana Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bosowa Makassar.

Terkhusus sembah sujud dan hormat penulis hanturkan kepada ayahanda **H.Usman Nyanrang** dan ibunda **Hj. Kalsum** yang senantiasa memberikan doa,kasih sayang perhatian dan motivasi. Begitu pula kepada suamiku yang terkasih dan tercinta **Nur Jayadi Nurdin** yang selalu perhatian dan semangat serta pengorbanan yang kuat dengan segala jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tidak terlepas dari bimbingan, saran, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun moril. Untuk ini pada kesempatan kali ini secara khusus dan penuh kerendahan hati penulis hangturkan banyak terima kasih kepada **Dr.Miah Said SE.,M.si** selaku pembimbing I dan kepada Bapak **Dr.Haeruddin Saleh,SE.,M.si** selaku

pembimbing II di mana keduanya selaku pembimbing yang dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga ALLAH SWT senantiasa memberikan limpahan berkah dan hidayah-Nya kepada beliau berdua.

Tak lupa pula Penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat

1. Rektor Universitas Bosowa Bapak **Prof. Dr.Ir. Saleh Pallu.,M.Eng.** Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak **Dr.H.A,Arifuddin Mane,SE.,MM.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu **Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M, Si.** Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah membagi ilmunya dengan tulus.
5. Bapak dan Ibu Staf karyawan akademik dan jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
6. Bapak Kaharuddin Bakti, S.IP Pimpinan Instansi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor tersebut.
7. Seluruh saudara-saudariku Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Bosowa kepada semua yang tidak dapat di sebutkan satu-

persatu terima kasih telah memberikan doa, dukungan serta telah menghiasi hari-hari penulis dengan canda dan tawa serta kenangan yang tak akan terlupakan.

Terakhir penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar Agustus 2018

**Hasbiah Usman**

## DAFTAR ISI

Halaman

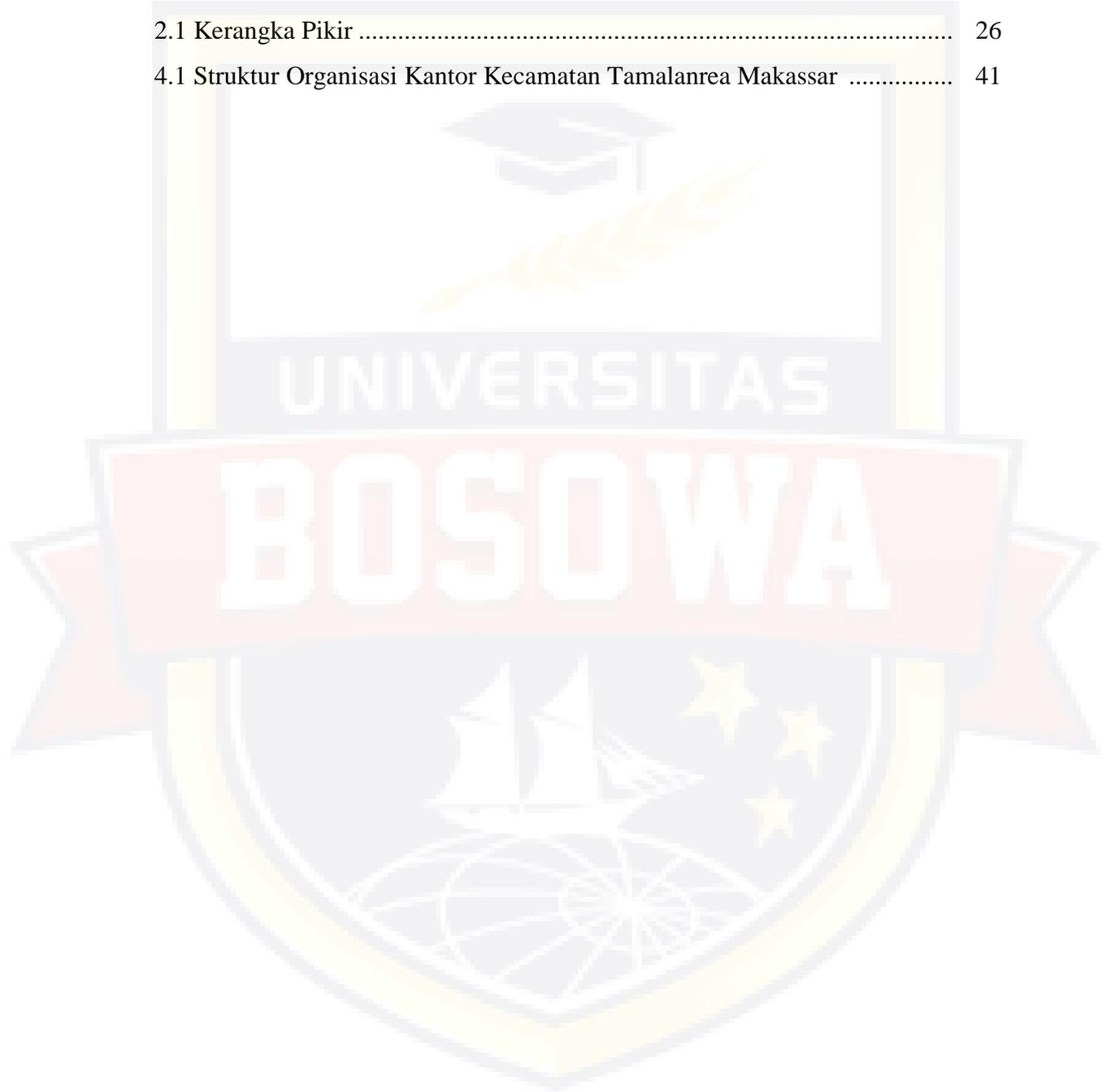
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Masalah pokok .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Job Description .....	10
2.1.2.1 Pengertian Job Description.....	10
2.1.2.2 Manfaat Job Description.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja .....	13
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.3 Sumber Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja .....	17
2.1.4 Konsep Kinerja .....	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	18

2.1.4.2 Penilaian Kinerja.....	19
2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja .....	20
2.1.4.4 Metode Penilaian Kinerja .....	22
2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	23
2.2 Hubungan Antara Variabel .....	23
2.2.1 Hubungan Job Description dengan Kinerja Pegawai .....	23
2.2.2 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja Pegawai...	24
2.3 Kerangka Fikir .....	25
2.4 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Daerah Penelitian .....	27
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Data.....	28
3.3.2 Sumber data .....	29
3.4 Metode Analisis .....	29
3.5 Populasi Dan Sampel .....	30
3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	30
3.5.2 Uji Koefisien Korelasi .....	31
3.5.3 Uji F .....	32
3.5.4 Uji t .....	32
3.6 Defenisi Operasional Variabel .....	33
3.7 Jadwal Penelitian .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Instansi Pemerintah .....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar .....	38

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea	
Makassar .....	38
4.1.4 Tugas dan Tangung Jawab Masing-Masing Bagian	
Secara Umum .....	41
4.2 Analisis dan Pembahasan karakteristik Responden .....	44
4.3 Analisis Data .....	48
<b>V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	26
4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar .....	41



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Pegawai kantor Kecamatan Tamalanrea.....	3
4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.2 Respoden berdasarkan Usia .....	45
4.3 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
4.4 Responden berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Job Description .....	48
4.6 Tanggapan Berdasarkan terhadap Variabel Motivasi Kerja .....	49
4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	50
4.8 Nilai Koefisien Regresi .....	52
4.9 Koefisien Kolerasi .....	54
4.10 Koefisien Determinasi .....	56
4.11 Hasil Perhitungan Uji F.....	56
4.12 Hasil Perhitungan Uji t .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan instansi Pemerintah, maka instansi Pemerintah harus memberikan perhatian khusus pada pegawainya dan juga sebaliknya instansi pemerintah selalu memandang pegawainya sebagai rekan terbaik dalam berusaha. Karena berhubungan dengan pencapaian tujuan instansi pemerintah. Sumber daya manusia dapat memberikan prestasi, yaitu sejauh mana sumber daya manusia dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap instansi pemerintah untuk mencapai tujuan.

Perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang di harapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara,2001). Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan pegawai harus mengubah pola dan sisitem kinerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Uraian jabatan (Job Description) ini merupakan output yang di hasilkan Job Analisis atau jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas dan tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dari organisasi, serta

persyaratan yang di butuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang di imbanginya dengan baik.

Motivasi kerja pada suatu organisasi atau instansi pemerintah bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi kerja akan menciptakan kondisi di mana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin di capai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat di gantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kerja dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi pemerintah sangat di tentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti yang di ungkapkan oleh Veithzil Rivai (2008:209) bahwa “Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya” kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja instansi pemerintah, hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2008:309) bahwa :dari hasil penelitian dapat di lihat kinerja perusahaan yang di cerminkan oleh kinerja karyawan:.

Demikian halnya dengan kinerja Kantor Kecamatan Tamalanrea sebagai pemerintahan yang bergerak dalam bidang sosial, tentunya tidak lepas dari peran pegawai yang memiliki kinerja tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja pegawai

yang di jelaskan Veithzal Rivai di atas maka dapat di katakan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea dapat di liat dari kualitas pelayanan Kantor Kelurahan Tamalanrea kepada masyarakat, hal ini di karenakan servise (pelayanan ) merupakan output yang menjadi dimensi utama untuk mengukur kinerja pegawai.

TABEL 1.1  
DATA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	30
2	Perempuan	20
<b>TOTAL :</b>		<b>50</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar,2018

Kurangnya minat dan semangat pegawai dalam bekerja, kadangkala menjadi kendala saat pelaksanaan tugas. Dalam hal ini rata-rata pegawai hanya bekerja sesuai dengan *job desk* yang di berikan instansi Pemerintah sehingga tidak jarang para pegawai akan merasakan jenuh dengan rutinitas yang sama dan berulang setiap harinya. Selain itu banyak pegawai training atau honorer yang membutuhkan tidak sekedar bimbingan dari para senior namun juga dorongan yang mengarah kearah positif seperti jalinan hubungan baik, tidak hanya sekedar rekan kerja namun juga menganggapnya seperti keluarga, hal ini mampu membuat rasa nyaman selama bekerja, selain itu rasa kekeluargaan yang tercipta di antara para pegawai akan membuat para pekerja tidak hanya sekedar bekerja namun juga

mengeksplorasi kemampuan mereka yang lainnya. Hal ini dapat memotivasi kerja pegawai yaitu dapat berupa reward (penghargaan) dari atasan atas prestasi kerja pegawainya yang loyalitas. Sehingga membuat mereka semakin bersemangat dalam bekerja dan hal tersebut bisa menjadi *influence* bagi pekerja lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Job Descriptions dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar”. dengan harapan Job Description yang jelas akan berdampak pada peningkatan Kinerja instansi pemerintahan.

## **1.2 Masalah Pokok**

Berdasarkan masalah yang telah di uraikan , maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

1. apakah Job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Job Description terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja dalam mencapai tujuan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak instansi pemerintah

Dengan adanya penelitian mengenai pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar, Maka akan di ketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi jabatan kerja secara signifikan untuk selanjutnya di gunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar dalam hal pemerhatian tingkat motivasi pegawai mengenai penanggulangan jabatan kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar.

### 2. Bagi Akademis

Penelitian ini di harapkan memberikan pengetahuan mengenai pengaruh Job Description dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen di adopsi dari kata management, yang merupakan pengembangan dari bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan, dan berkembang menjadi *maneggiare* yang berarti menangani (sulistiani dan Rosidah,2003)manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian secara umum, intisari pengertian yang di kemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Handoko dalam Racmawati (2007:3) “Manajemen Sumber Daya Musia merupakan suatu proses perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi,pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Pengertian Manajemen Sumber Daya Alam Menurut Hasibuah (2003:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan Instansi Pemerintah, pegawai dan masyarakat.” Pengertian lain mengenai sumber

daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Manajemen dapat memiliki pengertian yang lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa yang diutamakan adalah mengelola sumber daya manusia, bukan material atau finansial. Menurut Nawawi (2005:40) terdapat tiga pengertian SDM, yaitu :

1. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (di sebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia Adalah potensi manusiawi sebagai bergerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
3. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material-non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:2) manajemen sumber daya merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manajerial
  1. Perencanaan (*Plainning*)

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

3. Pengarahan (*Directing*)

4. Pengendalian (*Controlling*)

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan: Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

c. Pengintegrasian (*Integrasion*) kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk melihat atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sampai pensiun.

e. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan pekerjaan seseorang adalah pemberhentian dari suatu perusahaan pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, kontrak kerja berakhir, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Robbins(2008: 5-6) terdapat empat fungsi sumber daya manajemen.

a. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang meliputi penentuan tugas yang harus di kerjakan siapa yang mengajarkan tugas tersebut bagaimana tugas tersebut di kelompokkan, siapa yang melapor ke siapa, dan di mana keputusan-keputusan di buat.

b. Kepemimpinan (*eading*)

Proses yang mencakup pemberian motivasi kerja, pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif dan penyelesaian konflik.

c. Perencanaan (*Planning*)

Proses yang meliputi pendefinisian tujuan suatu organisasi penentuan strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan tersebut, dan pengembangan serangkaian rencana komprehensif untuk menggabungkan dan mengkoordinasi berbagai aktivitas.

d. Pengendalian(*controlling*)

Memantau aktivitas untuk memastikan aktivitas tersebut di selsaikan seperti yang telah di rencanakandan membetulkan penyimpangan-penyimpangan yang signifikan.

Pada dasarnya prinsip SDM adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Untuk itulah maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal, dan berprestasi.

Dalam Perkembangannya Manajemen Sumber Daya di artikan sama dengan manajemen personalia Manullang (2001:156) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana cara untuk memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi pekerjaan di dalam suatu kegiatan dan aktivitas .

Berdasarkan pengertian di atas jelas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bahagian yang paling penting bahkan dapat di katakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia yang identik dengan manajemen itu sendiri. MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pegawai pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang di miliki perusahaan sangat canggihnya. Jadi, MSDM mengatur tenaga pegawai sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan instansi pemerintah, kepuasan pegawai, dan masyarakat.

## **2.1.2 Job Description**

### **2.1.2.1 Pengertian Job Description**

Pengertian *Job Description* adalah jabatan yang merepukan suatu aktifitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu instansi pemerintah. Instansi pemerintah akan baik jika sumber daya manusia di dalamnya telah mampu

melaksanakan pekerjaan masing masing dengan jelas, spesifik,serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. Analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesai organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Uraian pekerjaan, sering di sebut juga dengan uraian jabatan, merupakan terjemahan dari bahasa inggris “Job Description” deskripsi pekerjaan merupakan produk yang pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan, yaitu berupa pernyataan akutan dan ringkas tentang apa yang di harapkan akan di lakukan oleh pegawai di dalam pekerjaannya maupun tugas-tugas yang di laksanakan oleh pemangku jabatan.

Berikut adalah pengertian deskripsi pekerjaan (Job Description) menurut beberapa pendapat para ahli di antaranya

Menurut Edwin B. Flippo, Job Describsion adalah rumusan kewajiban dan tanggung jawab dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu yang di susun secara jelas dan teratur.

Menurut John B Miner dan Merry Green Miner, Job Description pernyataan tertulis tentang tugas, kewajiban dan perilaku-perilaku yang di perlukan dalam kewajiban tertentu serta klualifikasi pribadi yang perlu di miliki oleh calon-calon untuk pekerjaan tertentu.

Menurut Hasibuan (*Pscholomania, 2001 : 2*) “Pengertian *Job Description* adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu di kerjakan, bagaimana pekerjakannya,dan mengapa pekerjaan itu harus di kerjakan. Job Description adalah informasi yang tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang

harus di kerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai". Manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan di gunakan.

Menurut Rivai (Pscholomania, 2011 : 2 ) ada beberapa pengertian tentang pekerjaan yaitu :

- a. Pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk di dalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, dan organisasi atau perusahaannya.
- b. Pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan meyyusun sebagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.
- c. Pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahun tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang di lakukan dalam jabatan tersebut.

Beberapa pengertian tentang Job Description (Pscholomania, 2014: 2) menurut beberapa para ahli :

- a. Menurut Hasibuan (2001 : 3) Job Describsion yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

- b. Menurut Rivai (2009 : 23) Pembagian tugas adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yang sesuai dengan penjelasan veihzal Rivai yaitu deskripsi jabatan (Job Description) dengan adanya job description akan dapat memungkinkan hasil pekerjaan karyawan lebih baik. Job description tersebut dapat di jadikan dasar dalam menentukan kriteria yang tepat untuk melaksanakan kinerja pegawai.

#### **2.1.2.2 Manfaat Job Description**

Dengan adanya Job Descriptions dapat di peroleh beberapa manfaat diantaranya :

- a. Membantu menghindari ketidakpastian dan memberikan pemahaman atau penjelasan tentang apa yang harus di kerjakan.
- b. Memudahkan prosedur rekrutmen, pelatihan dan berbagai aktivitas sumber daya manusia lainnya.
- c. Membantu pegawai dalam merencanakan karir mereka.
- d. Bermanfaat untuk menentukan besarnya imbalan yang akan di berikan kepada SDM yang bersangkutan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Swatno (2013:171) "Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan" Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering di

sepadangkan dengan *motivation* yang berartti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Secara harpiah motifasi berarti member motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan dengan sengaja, tentu ada maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Menurut Robbins dalam Suwatno (2013:171) “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Mengkumenegara (2011:93) “motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Menurut Efendi (2010:320) “motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang di nyatakan dslsm bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Menurut Wibowo (2010:397) “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan insentas, bersifat terus-menerus adanya tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:216) “bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi seorang pegawai biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus serta berorientasi kepada tujuan organisasi. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi kerja adalah pegawai yang perilakunya di arahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya.

Menurut Gomes (2008:179) tujuan motivasi di bagi dalam 3 (tiga) hal berikut ini :

- a. Untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak memperlihatkan *goal directed* (berorientasikan tujuan).
- b. Untuk memperbaiki perilaku pegawai tidak di arahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi.
- c. Untuk memperbaiki agar pegawai yang tidak komitmen terhadap tujuan dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi.

Menurut Suwatno (2009:147) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan suasana dan hubungan kerja pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari tujuan-tujuan Motivasi tersebut, dapat di simpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3.3 Sumber Motivasi Kerja**

Menurut Suwanto (2013:175) terdapat duasumber motivasi yang digunakan yaitu :

- a. Motivasi Kerja Instristik

Yang di maksud dengan motivasi kerja instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di ransang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi kerja intristik dapat juga di katakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas di mulai dan di teruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

#### b. Motivasi Kerja Ekstrinsik

Motivasi Kerja Entrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi kerja ekstrinsik dapat juga di katakana sebagai bentuk motivasi kerja di dalamnya aktivitas di mulai dan di teruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

#### 2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam suwanto (2013:177) motivasi dalam diri manusia terdiri dari lima tingkat hierarki kebutuhan yang dapat di ukur dengan indikator-indikator berikut :

- a. Kebutuhan Pisiologi (*Physiologi Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan dan minum,perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau di sebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk di terima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk di hormati, dan di hargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk pendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan kemampuan dakritik terhadap sesuatu.

Menurut Brantas (2009:39) Indikator-indikator tentang motivasi para karyawan sebagai berikut :

- a. Kondisi kerja yang baik
- b. Perasaan iku terlibat
- c. Pendisiplinan yang bijak sana
- d. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan
- e. Jaminan pekerjaan
- f. Gaji dan upah
- g. Tunjangan dan promosi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat di ketahui bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada pegawai, maka memungkinkan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, dan kekuatan yang diinginkan semakin meningkat, yang merupakan daya penggerakkan untuk memotivasi pegawai dan menggerakkan semua potensi yang di milikinya.

## **2.1.4 Konsep Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Stoner dalam usman (2010:45) "kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil". Menurut Prowirosentono dan Usman (2010:457) "Kinerja adalah usaha yang di lakukan dari hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tannggung jawab

masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Menurut Mangkumenegara (2011:9) ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan dari perusahaan atau organisasi terhadap dirinya”.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2011:2) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi(strategic planning) suatu organisasi”.

Menurut Smith dalam swarsono (2013:196) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang di lakukan manusia dalam hal pelaksanaan pekerjaan”

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Dasseler (2012:322) ”Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya”.

Menurut Mangginson dalam mangkumenegara (2011:9)”penilaian kinerja adalah suatu proses yang di gunakan pimpinan/atasan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut Mathis dalam Fahmi (2011:65)”penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka

ketika di bandingkan satu set standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”

Menurut Rivai dalam Swanto (2013:196) “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Menurut Cassio dalam Swanto (2013:197) “penilaian kinerja adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok”/

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya. Namun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas dan proses sederhana.

Penilaian kinerja yang baik mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang di nilai.

#### **2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja**

menurut Mangkumegara (2011:18) Membagi indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Mutu Pekerjaan
- b. Inisiatif dalam Bekerja
- c. Kehadiran
- d. Sikap dan Komunikasi yang baik
- e. Kerjasama
- f. Kretifitas
- g. Pengetahuan/Pengalaman

- h. Tanggung jawab yang tinggi
- i. Pemanfaatan waktu kerja
- j. Loyal dalam bekerja dan perusahaan

Menurut Abdullah (2014:152) Mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah

- a. Efektif  
Mengukur derajat kesesuaian yang di hasilkan dalam mencapai sesuatu yang di inginkan.
- b. Efisien  
Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah/seminimal mungkin.
- c. Kualitas  
Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang di hasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. kesepakatan waktu  
Mengukur apakah pekerjaan telah di sesuaikan dengan cara benar dan sesuai dengan waktu yang di berikan.
- e. Produktifitas  
Mengukur tingkat tingkat efektifitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan  
Mengukur keselamatan dan kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai memiliki aspek sederhana.
- g. Indikator kinerja  
menunjukkan suatu prosedur formal yang di gunakan dalam organisasi unruk mengetahui atau menilai kepribadian, sumbangan, masukan, dan kemungkinan potensial dari kelompok.

#### 2.1.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Giffirin dalam Fahmi (2011:68) dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering di gunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*Objective Methodes*) Menyangkut sejauh mana seseorang biasa bekerja dengan menunjukkan bukti kemampuannya bekerja sesuai kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesepakatan yang bagus, sangat dan penuh semangat, sedangkan pegawai yang tidak memiliki kesepakatan.
- b. Metode pertimbangan (*Judgemental Method*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang di miliki seorang pegawai, jika dia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya dia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini di anggap memiliki kelemahan jika seseorang pegawai di tempatkan dalam kelompok kerja yang di miliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu posisinya sebagai salah satu pegawai yang di anggap baik, begitu pula sebaliknya jika seseorang di tempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

### 2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Basri (2011:150) adalah sebagai berikut:

1. Pertanggung jawaban

apabila standar dan sasaran di gunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk mengambil keputusan kenaikan gaji upah, romosi dan sebaiknya merupakan kualitas hasil pekerjaan pegawai yang bersangkutan.

2. Pengembangan

jika standar dan sasaran di gunakan sebaagai alat untuk keperluan gambaran, maka hal tersebut harus mengacu pada dukungan-dukkungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, pembimbing atau bantuan lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas Instansi Pemerintah atau organisasi.

## 2.2 Hubungan Antara Variabel

### 2.2.1 Hubungan Job Description dengan Kinerja

*Job Description* adalah jabatan yang rupakan suatu aktivitas dalam menentukan pekerjaan apa saja yang harus di kerjakan dalam suatu instansi pemerintah agar tujuan tercapai Menurut Rivai (Pcholomania,2011 :2) pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang di lakukan dalam jabatan tersebut.

Hasibuan (2010: 3) *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubngan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Pengaruh Job Description ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi instansi pemerintah. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan Instansi Pemerintah akan memacu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bila tidak ada jabatan maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja pegawai juga menurun, jika jabatan meningkat maka kinerja pegawai akan naik, karena jabatan membantu pegawai memenuhi persyaratan kebutuhan kerja. Akan tetapi bila jabatan menjadi lebih kecil maka kinerja akan mulai menurun, pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Dan akibat yang paling ekstrim adalah kinerja pegawai menjadi nol, pegawai menjadi sakit, bahkan melarikan diri atau di berhentikan akibat kinerja yang menurun.

### **2.2.2 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

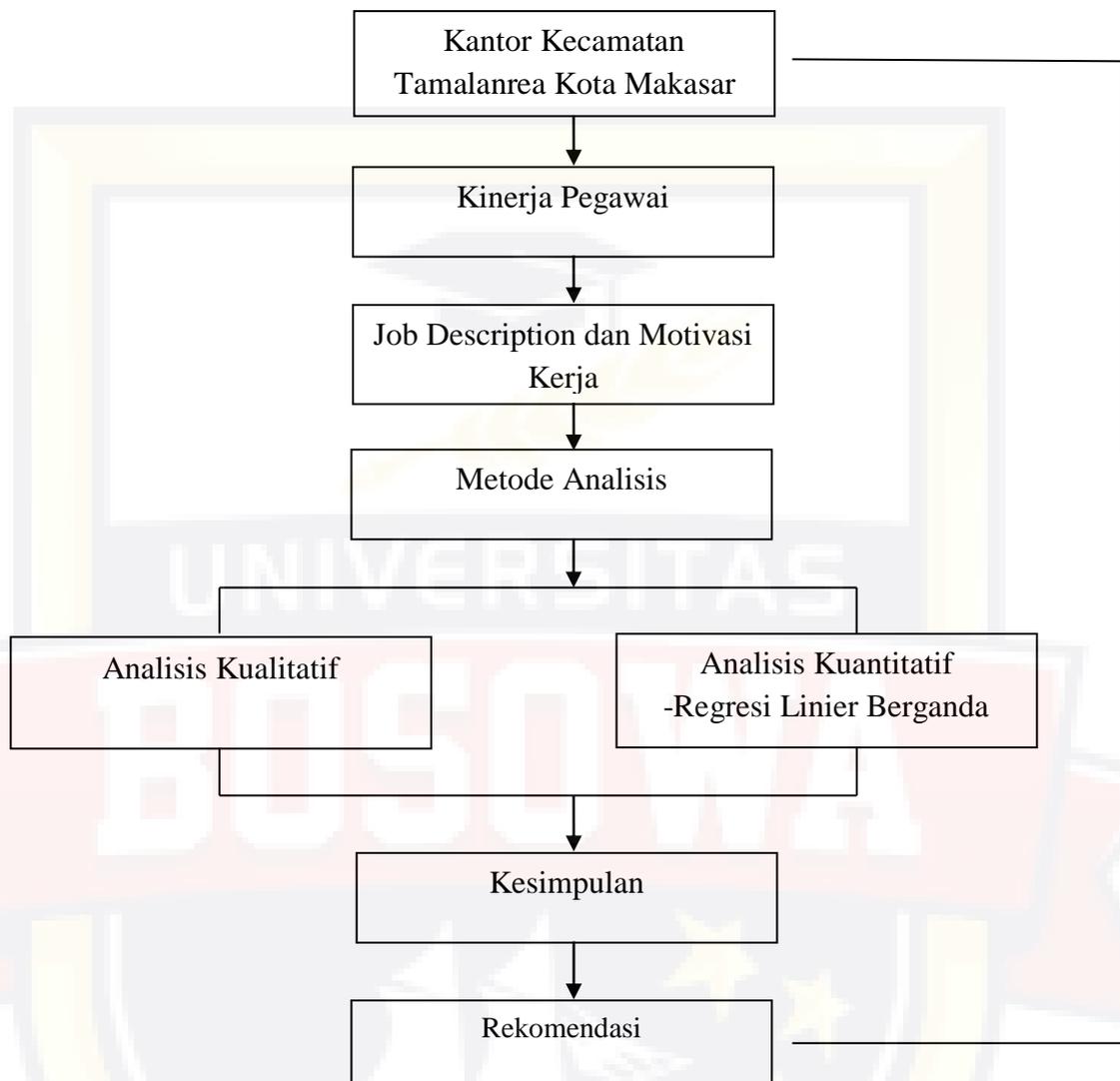
Pemberian motivasi kerja merupakan suatu proses dalam mengarahkan, mempengaruhi daya dan potensi pegawai, supaya secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya serta tercapainya keinginan dari pada pegawai, dengan motivasi kerja atau semangat kerja yang tinggi pegawai memberi yang terbaik untuk Instansi pemerintah. Motivasi Kerja merupakan sebuah proses psikologi yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang serta merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja seorang pegawai akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila di dukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi kerja untuk melaksanakan

pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang di kerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan. Mangkumenegara (2011:67) “faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja”. Motivasi yang baik juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2011:105) “sasaran yang dapat di capai bila pegawai di beri motivasi salah satunya yakni meningkatkan kinerja.

### **2.3 Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini akan di lihat mengenai apakah Job Description dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kerangka pikir yang menyangkut dapat di gambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

#### 2.4 Hipotesis

1. Diduga bahwa Job Description kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar.
2. Di duga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian di laksanakan pada Kantor Kecamatan Tamalantrea Kota Makassar yang berlokasi di jalan Perintis Kemerdekaan. Pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea yang sampai pada tahun 2018 totalnya berjumlah 50

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dapat di kumpulkan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu :

1. Studi Kepustakaan (Library Research) Studi kepustakaan di gunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari Instansi Pemerintah, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi di lakukan antara lain dngan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek penelitian. Hal ini di lakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang di bahas.
2. Studi Lapangan (Field Research) dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang di perlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada Instansi Pemerintah yang bersangkutan, baik melalui observasi penyebaran kuesioner pada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan di lakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dan penelitian
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat di hitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari Instansi Pemerintah, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di peroleh tidak langsung, yaitu data tersebut di peroleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang Job Description dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Sebanyak 85 orang. Metode sampel yang di gunakan adalah *Simpel Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk di pilih menjadi sampel. Dengan kriteria sampel karyawan pria dengan masa kerja minimal 20 tahun.

### 3.5 Metode Analisis

Adapun metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah di pahami, dalam bentuk informasi yang di ringkas, di mana hasil penelitian beserta analisisnya di uraikan dalam suatu kesimpulan.

#### 2. Analisis Kuantitatif : yaitu metode analisis yang di gunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi pegawai terhadap Job Description, Motivasi Kerja, serta Kinerja Pegawai dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner dan responden. Pengisian kuesioner di ukur dengan menggunakan skalah Likert dengan lima poin.

Adapun skor yang di berikan pada setiap jawaban responden, adalah:

- a. Sangat Setuju (SS) Ddengan bobo 5
- b. Setuju (S) Dengan bobo 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan bobot 2
- d. Sangat Tidak Setuju(STS) dengan bobot 1

#### 3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) di pengaruhi oleh variabel bebas  $X^1$ ,  $X_2$  sehingga rumus umum dari regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Job Description
X <sub>2</sub>	= Motivasi Kerja
B <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub>	= Koefisien Arah Regrasi
e	= <i>Error</i> / variabel pengganggu

### 3.5.2 Uji Koefisien Korelasi

Data yang di peroleh melalui wawancara, serta hasil dari kuesioner yang telah di bagikan kepada responden di olah menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto 2010:80) sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Pada kakekatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 + 1. Bila r = 0 mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali. Bila r = +1 atau mendekati 1 maka kolerasi antara dua variabel di katakan positif dan sangat kuat sekali. Bila r = -1 atau mendekati -1, maka kolerasinya di katakana sangat kuat dengan negatif.

### 3.5.3 Uji F

Uji F(Uji Serempak)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Di mana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat di jelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$F_{hitung} > F_{table}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5 % maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

### 3.5.4 Uji t

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnyadi mana  $T_{Tabel} > T_{hitung}$   $H_0$  di terima. Dan jika  $T_{Tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_1$  di terima, begitupun dengan  $sig > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima  $H_1$  di tolak dan jika  $sig < \alpha$  (0,05)

Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_i$  diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka di lakukan uji t, yang sebagai mana yang di kemukakan oleh sugiono (2010:184) dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana : t = Nilai yang di hitung selanjutnya di sebut t

r = koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh job description dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Defenisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Job Description adalah jabatan yang merupakan suatu aktifitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Variabel Job Description dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut :
  - a. Peran individu dalam organisasi
  - b. Karakteristik tugas dan pekerjaan
2. Motivasi Kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Adapun indikator yang di gunakan untuk mengukur Motivasi kerja pegawai sebagai berikut :
  - a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, brnafas, seksual,

kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah untuk disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial (*Sosial Needs*), yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Aktualization*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan, untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Indikator tersebut menggunakan asumsi skala Likert 5,4,3,2,1

3. Kinerja adalah kunci yang berfungsi secara efektif agar organisasi keseluruhan dapat berhasil. Variabel kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Efektifitas

Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

b. Efisiensi

Mengukur derajat sesuai proses menghasilkan Output dengan menggunakan biaya serendah/seminimal mungkin.

c. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang di hasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketetapan Waktu

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang di hasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

e. Keselamatan

Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai di tinjau dari aspek kesehatan.

Pengukuran indikator terssebut menggunakan asumsi skala likert

5,4,3,2,1



## **BAB IV.**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Isntansi**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar**

Kantor Kecamatan Tamalanrea terbentuk sejak 7 Januari 1998 yang merupakan pemekaran dari kecamatan Biringkanaya dan memiliki luas area kurang lebih 31,84 km<sup>2</sup> atau 18,2 % dari luas Kota Makassar.

Jumlah penduduk pada hingga bulan mei tahun 2015 mencapai kurang lebih 142.000 Jiwa. Batas-batas Kecamatan

Tamalanrea adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kecamatan Birangkanaya
- Sebelah Timur : Kabupaten Maros
- Sebelah Selatan : Kecamatan Panakkukang
- Sebelah barat : Selat Makassar

Kecamatan Tamalanrea memiliki 6 Kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Tamalanrea
2. Kelurahan Tamalanrea Jaya
3. Kelurahan Tamalanrea Indah
4. Kelurahan Kapasa
5. Kelurahan Bira
6. Kelurahan Parangloe

Kecamatan Tamalanrea merupakan kawasan pendidikan dimana terdapat Lembaga Perguruan Tinggi Negeri dan swasta yang berjumlah kurang

lebih 15 (lima belas) salah satu diantaranya adalah Universitas Hasanuddin (UNHAS) yang terletak di kelurahan Tamalanrea Indah, Kecamatan Tamalanrea juga merupakan kawasan pergudangan, pabrik dan industry yang berjumlah kurang lebih 960 (Sembilan ratus enam puluh) yang terletak di Kelurahan Bira dan Kelurahan Parangloe.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar**

##### **1. Visi**

Mewujudkan lingkungan yang nyaman dan tata kelolah pemerintahan yang baik.

##### **2. Misi**

1. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara layak dan bermartabat.
2. Pemantapan sistem pelaksanaan pembangunan kota dan pemberdayaan.
3. masyarkan pada semua bidang Perwujudan aparatur sebagai pelayanan dalam rangka peningkatan fungsi kecamatan.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar**

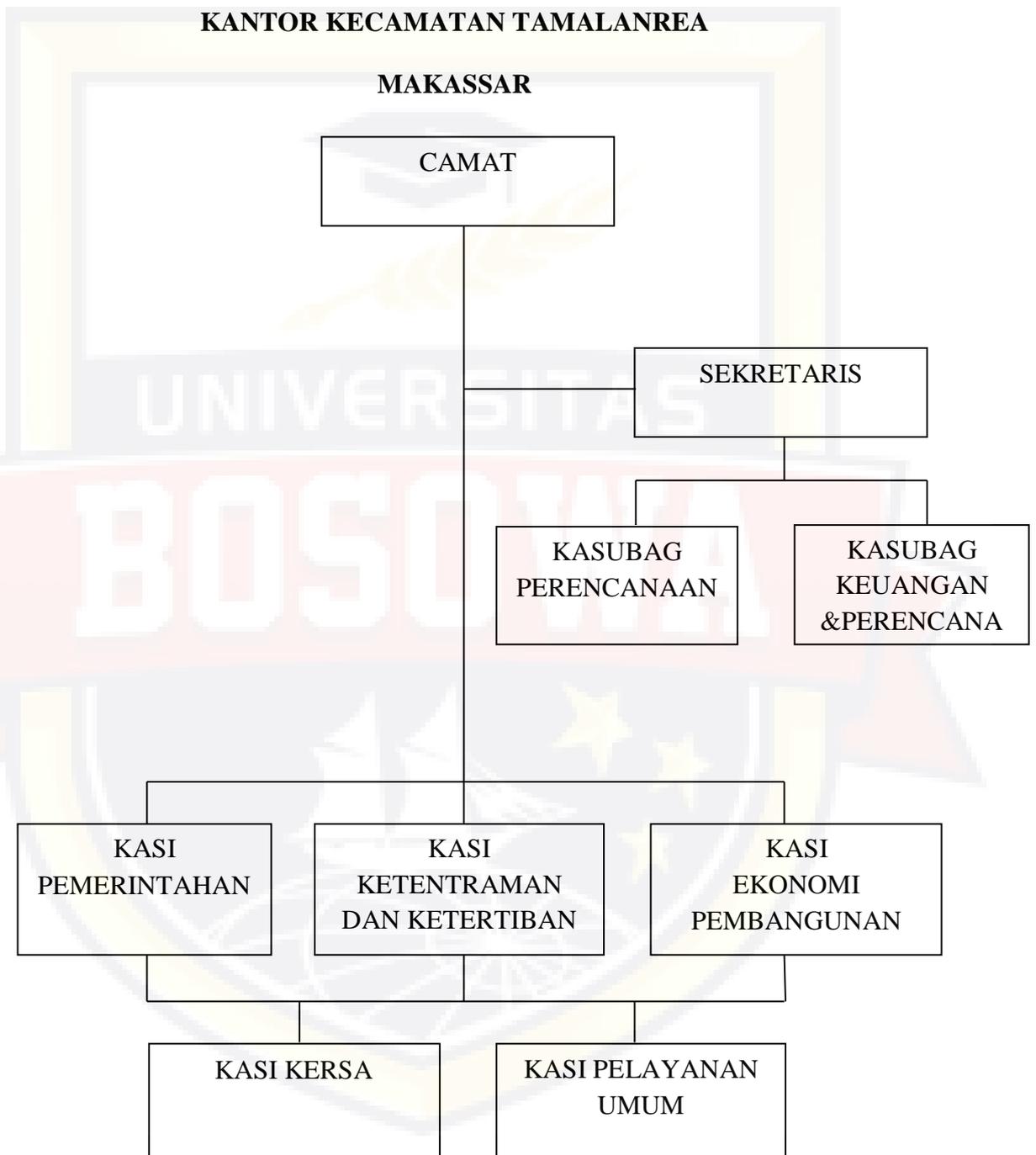
Dalam suatu Instansi Pemerintah, Struktur organisasi di perlukan agar kegiatan-kegiatan instansi pemerintah dapat di laksanakan secara teratur. Struktur Organisasi adalah komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi atau Instansi Pemerintahserta merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan di antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi yang menjalankan hubungan di antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi yang menjalankan masing-masing tugasnya secara efektif dan efesien.

Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, berfungsi sebagai bantuan yang mengatur, member wewenang dan menghubungkan tiap bagian atau departemen, selain itu juga struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan seluruh perintah maupun penyampaian laporan, dengan adanya struktur organisasi dapat menggambarkan pemisahan kegiatan. Oleh karena itu, maka di perlukan adanya suatu proses pengorganisasian pekerjaan untuk mengatur dan mengalokasikan pekerjaan agar tujuan dari instansi pemerintah dapat di capai dengan baik.

Tujuan organisasi akan menentukan struktur organisasi dengan cara menentukan seluruh tugas kerja, hubungan antara tugas satu dengan tugas yang lainnya. Jadi jelasnya struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, kejelasan tugas, wewenang, tanggung jawab, yang berbeda-beda dalam organisasi.

Adapun struktur organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar adalah sebagai berikut :

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**



#### 4.1.4 Tugas dan Tangung Jawab Masing-Masing Bagian Secara Umum

##### 1. Tugas Camat

Melaksanakan sebagian tugas kewenangan pemerintah daerah yang di limpahkan oleh Bupati dalam wilayah kerja kecamatannya dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Camat di bantu oleh Sekretaris Kecamatan para Kepala Seksi dan Kasubag yang masing-masing memiliki tugas.

##### 2. Tugas Sekretaris

- a. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang di perlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Merumuskan perencanaan dan program serta penyusunan rancangan kepada Camat.
- c. Bertanggung jawab dalam bidang Perencanaan Keuangan dan Kepegawaian lingkup Pemerintah Kecamatan.
- d. Melaksanakan tertib Administrasi dan Tata usaha
- e. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga Kecamatan
- f. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Camat
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh Camat

##### 3. Tugas kasubag Perencanaan

- a. Merencanakan dan merumuskan program kegiatan kecamatan kepada Sekretaris Camat
- b. Melaksanakan urusan umum dan kepegawaian(DUK, Arsip surat, Agenda surat, Distribusi surat, Absensi pegawai)
- c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan setiap kegiatan
- d. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh Camat

##### 4. Tugas Kasubag Keuangan

- a. Melaksanakan urusan keuangan (Mengadministrasikan Urusan keuanganKecamatan)
- b. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan keuangan Kecamatan
- c. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh Camat

5. Tugas Kasi Pemerintahan

- a. Menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan di bidang umum pemerintahan.
- b. Memfasilitasi pelaksanaan tugas pembantuan pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten pada desa dalam wilayah di kecamatan
- c. Melaksanakan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program di bidang pemerintahan
- d. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada camat
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh camat

6. Tugas Kasi Ketentraman dan Ketertiban

- a. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban masyarakat .
- b. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait.
- c. Bertanggung jawab menyusun rencana program pembinaan, pengendalian dan pengawasan di bidang ketentraman, dan perlindungan masyarakat.
- d. Melaksanakan konsultasi dan kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan diklat hansip, dan linmas.
- e. Bertanggung jawab dalam pemberian bantuan dalam rangka pengarahan dan pengendalian anggota masyarakat dalam menghadapi segala kemungkinan terjadinya ancaman dan bencana.

- f. Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan pengarahan dalam rangka siskamling.
  - g. Menginventarisir permasalahan trantib dan linmas serta mencari pemecahannya.
  - h. Melaporkan tugas pada camat
  - i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan pimpinan.
7. Tugas Ekonomi Pembangunan
- a. Membuat perencanaan dan pelaksanaan tugas pada seksi ekonomi dan pembangunan
  - b. Mengkordinasikan perda di bidang perekonomian dan pembangunan
  - c. Bertanggung jawab terhadap pengembangan potensi wilayah
  - d. Inventaris permasalahan pembangunan dan perekonomian dan pembangunan di sector lainnya dan mencari pemecahannya.
  - e. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Camat
  - f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang si perintahkan Pimpinan.
8. Tugas Kersa
- a. Urusan seksi kependudukan KB/KS pemberantasan kemiskinan
  - b. Kesehatan masyarakat
  - c. Kesejahteraan masyarakat dan pemberdayaan perempuan
  - d. Bina mental dan spiritual
  - e. Informasi dan komunikasi
  - f. Pendidikan dan kebudayaan
  - g. Pendidikan dasar dan menengah
  - h. Pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga
  - i. Parawisata dan kebudayaan

## 9. Tugas Pelayanan Umum

- a. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang di perlukan
- b. Membuat rencana program di bidang pelayanan umum
- c. Menyiapkan petunjuk teknis pedoman pelaksanaan pelayanan akte kelahiran, akte kematian, akte pernikahan, akte perceraian, akta pengesahan, akta penyerahan anak dan perubahan usaha
- d. Menghimpun dan mengelola data catatan sipil dan pelayanan umum serta mencari pemecahannya
- e. Melaksanakan pagedministrasian jasa ketatausahaan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan pimpinan.

### 4.2 Analisis dan Pembahasan karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkut permasalahan mengenai Pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja pegawai. Responden yang di gunakan sebanyak 54 pegawai dari semua total pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

#### 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin, pegawai laki-laki dan perempuan yang dapat di lihat pada tabel berikut :

TABEL 4.1  
JENIS KELAMIN RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	70
2	Perempuan	20	30
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan identitas responden di atas, jumlah responden laki laki lebih banyak pada Kantor Kecamatan Tamalanrea yang bergerak di bidang sosial instansi pemerintahan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden jika di lihat dari usia yang di miliki dapat di lihat pada table berikut :

TABEL 4.2  
USIA RESPONDEN

NO	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prasentase (%)
1	20 – 25	10	20
2	26 – 31	10	20
3	32 – 36	9	18
4	37 – 42	15	30
5	43 – 48	6	12
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2018

### 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan dan keterampilan termasuk syarat bila seseorang ingin bekerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar, sebelum menerima pegawai tetap, umumnya mereka telah memiliki kesempatan pendidikan yang lebih baik, karena ketatnya persyaratan dan persaingan antara lain dari tingkat pendidikan. Secara rinci jenjang pendidikan pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar. Dapat di lihat pada tabel berikut :

TABEL 4.3

#### PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA / SMK	22	44
2	D1	2	4
3	S1	26	52
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2018

### 4. Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai bekerja pada suatu instansi pemerintah, dengan masa kerja yang relative lama di harapkan pengalaman serta kinerja pegawai semakin meningkat. Masa kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar dapat di lihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.4  
MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 7	27	54
2	8 – 14	15	30
3	15 – 22	8	16
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2017

#### 4.2.1 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka :

Skor Tertinggi :  $50 \times 5 = 250$

Skor Terendah :  $50 \times 1 = 50$

Sehingga range untuk hasil survey =  $\frac{250-50}{5} = 40$

#### Range Skor :

50 – 90 = Sangat tidak puas

91 – 131 = tidak puas

132 – 172 = Cukup puas

173 – 213 = Puas

214 – 254 = Sangat Puas

### 4.3 Analisa Data

#### A. Analisis Job Description

Analisis jawaban responden tentang variabel Job Description di dasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang di sebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Job Description dapat di lihat pada tabel 4.5 berikut ini :

TABEL 4.5  
HASIL KUESIONER JOB DESCRIPTION

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	4	8	-	-	3	6	40	80	3	6	112
X <sub>1.2</sub>	11	22	-	-	2	4	36	72	1	2	134
X <sub>1.3</sub>	-	-	5	10	7	14	38	76	-	-	117
X <sub>1.4</sub>	-	-	-	-	8	16	35	70	7	14	101
X <sub>1.5</sub>	5	10	4	8	39	78	2	4	0	-	162
X <sub>1.6</sub>	-	-	9	18	5	10	35	70	1	2	122
X <sub>1.7</sub>	1	2	-	-	1	2	47	94	1	2	103
X <sub>1.8</sub>	-	-	2	4	45	90	3	6	-	-	149
X <sub>1.9</sub>	35	70	13	26	2	4	-	-	-	-	233
X <sub>1.10</sub>	1	2	45	90	3	6	1	2	-	-	196
<b>Rata-Rata</b>											<b>142.9</b>

Dari data yang telah di olah pada tabel 4.5 di atas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Job Description pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar bersifat positif dengan dilihat pada rata-rata dari total skor

dari pertanyaan variabel ini sebesar **142,9** yang berada pada range skor **Cukup Puas**.

#### B. Analisis Motivasi Kerja

TABEL 4.6  
HASIL KUESIONER MOTIVASI KERJA

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	41	82	9	18	-	-	-	-	-	-	241
X <sub>2.2</sub>	7	14	42	48	-	-	1	2	-	-	205
X <sub>2.3</sub>	3	6	4	8	13	26	30	60	-	-	130
X <sub>2.4</sub>	4	8	3	6	36	72	7	14	-	-	154
X <sub>2.5</sub>	15	30	35	70	-	-	-	-	-	-	215
X <sub>2.6</sub>	8	16	40	80	2	2	-	-	-	-	202
X <sub>2.7</sub>	-	-	8	16	40	40	2	4	-	-	154
X <sub>2.8</sub>	4	8	43	86	3	3	-	-	-	-	201
X <sub>2.9</sub>	5	10	42	84	3	3	-	-	-	-	192
X <sub>2.10</sub>	7	14	-	-	42	42	1	2	-	-	162
<b>Rata-Rata</b>											<b>186</b>

Dari data yang diolah pada tabel 4.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor dari pertanyaan variabel ini sebesar **186** yang berada pada range skor **Puas**.

## C. Analisis Kinerja Pegawai

TABEL 4.7

HASIL KUESIONER KINERJA PEGAWAI											
Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	5	10	40	80	3	6	2	2	0	-	198
Y.2	12	24	37	74	0	-	1	1	0	-	209
Y.3	5	10	39	78	5	10	1	1	0	-	197
Y.4	1	2	14	28	33	66	2	2	0	-	158
Y.5	4	8	14	28	31	62	1	1	0	-	154
Y.6	8	16	37	74	3	6	2	2	0	-	199
Y.7	10	20	35	70	4	8	1	2	0	-	203
Y.8	13	26	35	70	2	4	0	-	0	-	207
Y.9	43	86	7	14	0	-	0	-	0	-	243
Y.10	3	6	45	90	2	2	0	-	0	-	201
<b>Rata-Rata</b>											<b>197</b>

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.7 di atas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang timbul sebagai akibat yang di sebabkan oleh Job Description dan Motivasi Kerja yang di lakukan oleh Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata skor pada pertanyaan ini sebesar **197** yang berada pada range skor **Puas**

#### **4.3.1 Data Tabulasi**

Untuk mengukur Job Description yang terjadi dalam setiap pegawai maka metode yang di gunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 54 responden. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala Likert, di mana setiap pertanyaan di beri tingkat skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil tabulasi tersebut dapat di lihat pada tabel lampiran.

#### **4.3.2 Pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar, maka dapat di lakukan dengan metode sebagai berikut :

##### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis hasil penelitian Job Description dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar di analisis menggunakan metode dengan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif di gunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi analisis linear berganda, sedangkan analisis kualitatif di gunakan untuk pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini di maksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang di gunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dngan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows di peroleh sebagai berikut :

TABEL 4.8  
NILAI KOEFISIEN REGRESI

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	7.276	3.124		2.329	.024	.991	13.562
x1	.304	.110	.222	2.766	.008	.083	.525
x2	.637	.068	.750	9.344	.000	.500	.774

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 4.8 di atas, maka hasil yang di peroleh di masukkan dalam persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang di dasarkan pada variabel independent.

X1 = Stessor

X2 = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

e = error

Sehingga di peroleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut

$$Y = 7.276 + 0.304X_1 + 0.637X_2 + e$$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung membutuhkan motivasi karena motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan rumus tersebut di atas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

$a = 7,276$ , artinya angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai bila job description dan motivasi kerja di abaikan.

$b_1 = 0.304$  artinya jika nilai faktor job description mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.304

$b_2 = 0.637$ , artinya bila nilai faktor motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.637

Hasil analisis regresi dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa faktor job description memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai yang di tunjukkan dengan koefisien variable di mana faktor jobdescription dan motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut di peroleh nilai signifikan faktor job description adalah sebesar 0.008 dan untuk variabel motivasi kerja di peroleh nilai signifikansinya sebesar 0.000 nilai t di gunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang akan di bahas pada bagian pengujian hipotesis adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2011) terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  di tolak. Berdasarkan signifikasinya yaitu  $X_1$  dengan signifikansi 0.008 maka jobdescription berpengaruh signifikan terhadap variabel

Y, dan X2 dengan signifikansi 0.000 dan faktor motivasi kerja jugaberpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

## 2. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara besarnya pengaruh independent terhadap variabel dependent, maka di gunakan analisis koefisien korelasi, dalam pembahasan ini akan di sajikan hasil analisis koefisien antara variabel independent terhadap variabel dependent secara persial dan hasil analisis koefisien korelasi variabel independent terhadapvariabel dependent secara simultan.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows, maka di peroleh koefisien korelasi persial sebagai berikut :

TABEL 4.9  
KOEFSISIEN KORELASI

		Correlations		
		y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.534	.842
	x1	.534	1.000	.416
	x2	.842	.416	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	x1	.000	.	.001
	x2	.000	.001	.
N	Y	50	50	50
	x1	50	50	50
	x2	50	50	50

Dari tabel tersebut di atas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaru yang telah di jelaskan padabagian sebelumnya , sehingga pengau yang telah

dijelaskan pada bagian sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan pada bagian sebelumnya, sehingga dapat di jelaskan bahwa antara faktor job description individu dan faktor job description organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor individu terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,534 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat di mana faktor individu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 53,4%.
- b. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,842 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat di mana faktor organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 84,2%.

### **3. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kedepannya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghosali, 2011). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut :

TABEL 4.10

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.739	1.97370

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan di peroleh Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,750. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja pegawai yang bisa di jelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu Stress kerja dan Motivasi kerja sebesar 75,0% sedangkan sisanya sebesar 86,6% di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.

#### 4. Uji F

TABEL 4.11

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.432	2	274.216	70.393	.000 <sup>a</sup>
	Residual	183.088	47	3.895		
	Total	731.520	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Uji serempak atau uji F merupakan Uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Job description (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja

( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Uji F di lakukan dengan membandingkan dengan  $F_{Hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$ .

Berdasarkan hasil regresi berganda dari tabel 4.11 di tunjukkan bahwa  $F_{Hitung}$  sebesar 70.393, sedangkan hasil  $F_{Tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 70.393. Hal ini berarti  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  ( $70.393 > 3.20$ ).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Job description ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Job description ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti dan dapat di **Dapat Diterima**.

#### 4. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara persial variabel independent (Job Description dan Motivasi Kerja) terhadap variable dependent (Kinerja Pegawai). Sementara itu secara persial pengaruh dari kedua variabel independent tersebut terhadap kinerja pegawai di tunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4.12  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.276	3.124		2.329	.024
	x1	.304	.110	.222	2.766	.008
	x2	.637	.068	.750	9.344	.000

Pengaruh dari masing-masing variabel Job Description dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah dan tingkat signifikan (probabilitas). Job Description mempunyai arah yang positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan lebih <0,05%

### **1. Uji Hipotesis berpengaruh Job Description terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Job Description dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung terbesar  $2.766 > 1,675$  koefisien regresi sebesar 0,304 dan nilai probabilitas sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **sehingga hipotesis diterima.**

### **2. Uji Hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Job Description dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar  $9.344 > 1,675$  , koefisien regresi sebesar 0,637, dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **sehingga hipotesis dapat diterima.**

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Job Description dan Motivasi kerja pada Instansi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpeengaruh. Dari rumusan masalah yang di ajukan, berdasarkan analisis data yang telah di lakukan, dan pembahasan yang telah di kemukakan, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Job Description berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini di buktikan dengan Uji Koefisien bersamaan X Determinasi ( $R^2$ ) yakni dengan nilai sebesar (0,750) atau 75 % sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Job Description ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar dengan demikian hipotesis pertama di terima.
3. Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan, variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat di terima.

## 5.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan di atas, maka saran-saran untuk dapat di jadikan bahan masukan Kepada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dalam memperhatikan tingkat Job Description dan meningkatkan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perlu memerhatikan tingkat Job Description yang alami oleh pegawai sehingga dapat tetap terkendali jabatan yang di pimping pegawai dapat di pertahankan dalam kondisi yang baik.
2. Segala bentuk motivasi kerja yang di berikan instansi pemerintah agar dapat di tingkatkan sehingga pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan pegawai dapat tercapai secara seimbang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Basri, Seta. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Karya Agung.
- Brantasa, 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta. Cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gray. 2008. Sumber daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Cetakan Ke 2. Jakarta: Indeks.
- Effendi, Ridwan. 2010. Pendidikan Lingkungan Sosial, Budaya, dan Teknologi. Bandung: CV. Maulana Media Grafika.
- Fahmi, Ihram. 2011. Manajemen Teori dan Aplikasi, Cetakan ke 2. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17.
- Gomes, Faustino, Cardose. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibun, M.S.P 2003. Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta. Salemba Empat
- Kartika, Endo Wijaya, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005b. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosolakarya Offse
- John B Miner dan Merry Green Miner, Job Description Bandung CV. Maulana Media Grafika
- Menurut Hasibuan (*Pscholomania*, 2001 : 2 ) "Pengertian *Job Description* Universitas Indonesia
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.

- Munandar, A. S. 2008 Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Organisasi. Edisi 7. Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Mulyadim Deddy. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi Jilid 12.
- Sanjaya, W.2013. Strategi Pembelajaran. Jakarta : Kenxana Pranada Media Grup.
- Siagian, Sondang, P.,2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama,
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke 15. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, danang, 2013. *Perilaku Organisasional*, Jakarta, PT Buku Seru. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Buku Seru*
- Suwanto, H. dan Doni J. Priansa. 2009. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**DATA TABULASI**

<b>RESPONDEN</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
1	27	36	39
2	28	36	39
3	28	36	39
4	27	36	39
5	27	36	39
6	27	36	39
7	28	36	39
8	27	47	47
9	27	36	39
10	37	47	48
11	27	36	39
12	27	36	39
13	27	36	39
14	31	36	40
15	27	36	39
16	27	45	45
17	27	47	47
18	25	46	41
19	37	47	48
20	27	36	30
21	27	36	39
22	28	36	39
23	28	36	39
24	27	36	39
25	27	36	39
26	27	36	39
27	28	36	39
28	27	47	47
29	27	36	39
30	37	47	48
31	27	36	39
32	27	36	39
33	27	36	39
34	31	36	40
35	27	36	39
36	27	45	45
37	27	47	47
38	25	46	41
39	37	47	48
40	27	36	30
41	28	36	39

42	27	36	39
43	27	36	39
44	28	36	39
45	27	36	39
46	28	36	39
47	27	36	39
48	28	36	39
49	27	36	39
50	28	36	39



## **Kuisisioner Penelitian**

### **PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**

#### **KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA**

#### **KOTA MAKASSAR**

#### **Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Dari daftar pertanyaan yang ada hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
2. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 3 (tiga) bagian utama indikator pengukuran.
3. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
4. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ( √ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i)
5. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang terdiri dari :
  - ✓ STS = Sangat Tidak Setuju
  - ✓ TS = Tidak Setuju
  - ✓ RG = Ragu-ragu
  - ✓ S = Setuju
  - ✓ SS = Sangat Setuju

## **DATA RESPONDEN :**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang [X] pada kotak yang disediakan.

**1. Jenis kelamin Anda:**

[1] Pria

[2] Wanita

**2. Berapakah usia Anda:**

[1] 20-35 tahun

[2] 35-45 tahun

[3] >45 tahun

**3. Tingkat pendidikan terakhir Anda:**

[1] SMA / SMK

[2] Diploma

[3] S1

[4] Lainnya:

**4. Sudah berapa lama Anda bekerja:**

[1] 1-7 tahun

[2] 8-14 tahun

[3] 15-22 tahun

**5. Apakah posisi/jabatan Anda Sekarang ?**

[1] Chief Mekanik

[2] Frontman

[3] Mekanik

### A. Variabel Job Description (X1)

NO	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Anda merasa kesulitan dalam memenuhi standar layanan yang telah di tetapkan.					
2	Dalam menjalankan pekerjaan anda di tekan dengan banyak peraturan dan kedisiplinan yang tinggi.					
3	Pekerjaan anda sangat menyita waktu anda dalam bekerja					
4	Pekerja tidak memberikan waktu yang cukup bagi anda untuk beristirahat					
5	Tugas dan tanggung jawa yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda.					
6	Anda sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan diluar job deskripsi anda.					
7	Atasan anda tidak memberikan instruksi pekerjaan yang cukup jelas					
8	Peran yang anda terima dari Instansi Pemerintah ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
9	Pekerjaan menuntut anda untuk segera diselesaikan.					
10	Tugas anda di tempat kerja sesuai dengan karakteristik anda.					

## B. Motivasi Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Situasi lingkungan kerja di instansi Pemerintah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
2	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai.					
3	Saya sangat semangat bekerja karena instansi Pemerintah ini sangat memperhatikan pengembangan karier.					
4	Bagi pegawai yang berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi.					
5	Atasan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan kerja anda					
6	Pelatihan yang saya dapat mampu membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.					
7	Pendapat pegawai dapat dihargai oleh atasan.					
8	Karyawan dapat menjalin hubungan sosial yang harmonis di instansi Pemerintah ini.					
9	Atasan memberikan dukungan dan semangat dalam bekerja.					
10	Bekerja di instansi Pemerintah ini membuat potensi diri pegawai meningkat.					

### C. Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2	Adanya pengawasan dalam bekerja dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.					
3	Peralatan yang disediakan instansi Pemerintah lengkap, sehingga menunjang kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Adanya pembagian kerja yang nyata berdasarkan beban kerja, ukuran kemampuan kerja dan waktu yang tersedia.					
5	Pimpinan memberi anda kebebasan untuk mengeluarkan pendapat.					
6	Instansi Pemerintah mendorong anda untuk dapat bekerjasama antara karyawan lain					
7	Instansi pemerintah membuat anda hadir tepat waktu dalam bekerja.					
8	Instansi pemerintah mengharuskan anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
9	Instansi pemerintah mendorong anda dalam mengerjakan pekerjaan anda, walaupun tanpa perintah atau memiliki inisiatif sendiri.					
10	Instansi pemerintah membuat anda memanfaatkan waktu kerja maksimal.					

## REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2
/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORM(ZRESID)

/SAVE ZPRED MCIN ZRESID.

```

**Regression****Notes**

Output Created		22-Jun-2017 19:45:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(y,*ZPRED) /RESIDUALS NORM(ZRESID) /SAVE ZPRED MCIN ZRESID.
Resources		Processor Time 00:00:01.110 Elapsed Time 00:00:01.422 Memory Required 1636 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 560 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1 ZRE_1 LMCI_1 UMCI_1	Standardized Predicted Value Standardized Residual 95% Mean Confidence Interval Lower Bound for y 95% Mean Confidence Interval Upper Bound for y

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y	40.3600	3.86380	50
x1	28.1000	2.82301	50
x2	38.5200	4.54564	50

**Correlations**

		Y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.534	.842
	x1	.534	1.000	.416
	x2	.842	.416	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	x1	.000	.	.001
	x2	.000	.001	.
N	Y	50	50	50
	x1	50	50	50
	x2	50	50	50

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

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

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.739		1.97370

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.432	2	274.216	70.393	.000 <sup>a</sup>
	Residual	183.088	47	3.895		
	Total	731.520	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound
1	(Constant)	7.276	3.124		2.329	.024	.991
	x1	.304	.110	.222	2.766	.008	.083
	x2	.637	.068	.750	9.344	.000	.500

a. Dependent Variable: y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

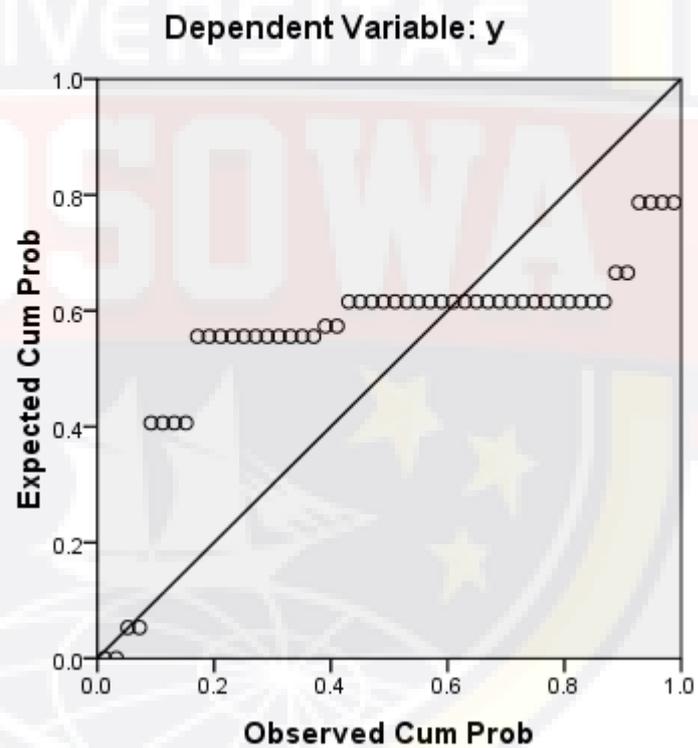
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.4199	48.4675	40.3600	3.34552	50
Std. Predicted Value	-.580	2.423	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.324	.947	.439	.204	50
Adjusted Predicted Value	38.4039	48.6075	40.3725	3.37201	50
Residual	-8.41991	1.56993	.00000	1.93300	50
Std. Residual	-4.266	.795	.000	.979	50
Stud. Residual	-4.325	.850	-.003	1.005	50
Deleted Residual	-8.65265	1.79322	-.01253	2.03773	50
Stud. Deleted Residual	-5.514	.848	-.054	1.220	50
Mahal. Distance	.338	10.312	1.960	3.059	50

Cook's Distance	.000	.186	.018	.049	50
Centered Leverage Value	.007	.210	.040	.062	50

a. Dependent Variable: y

### Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot

