

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum tempat penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

Berdarah asli Mahalona telah berhasil mendirikan PT Putra Mahalona. Meski lahir di Wawondula, tetapi Syarif merantau di Samarinda, Kalimantan Timur. Di daerah penghasil Batubara ini dibesarkan oleh kedua orang tuanya. Tamat dari SMAN 4 Samarinda, Syarif kembali ke Timampu, Kecamatan Towuti tahun 2008. Pria berusia 34 tahun ini ikut mengelola usaha kayu bersama pamannya Haji Musta. Dua tahun menjadi karyawan, dia lalu diberi kepercayaan untuk mandiri. Usaha kayu yang digelutinya cukup gemilang.

Namun, kebijakan pemerintah memperketat perdagangan kayu membuatnya harus berpikir ulang. Pengiriman kayu ke Makassar bersama pengusaha kayu lainnya, ditangkap oleh Polres Luwu tahun 2012. Pada tahun itu juga, pria ini lalu mengadu keberuntungan dengan mendaftarkan perusahaannya sebagai Sub PT Vale Indonesia. Dia mendirikan perusahaan perseroan terbatas bernama PT Putra Mahalona. Awalnya, hanya sebagai perusahaan lokal yang bergerak di bidang suplayer sejak 2012 hingga 2013. Kemudian, dipercaya menjadi sub kontraktor bidang mining atau tambang. Tahun 2013 hingga 2016. Kemudian, tahun 2016

hingga sekarang dipercaya menangani langsung proyek mining di PT Vale Indonesia Sorowako.

## **2. Visi dan misi PT. Putra Mahalona**

### **a. Visi PT. Putra Mahalona**

Menjadi perusahaan jasa kontruksi pertambangan dan lingkungan hidup serta sumber daya manusia dengan memberikan supervise dan managerial yang mampu bersaing dalam pasar nasional yang dilandasi oleh profesionalisme kejujuran dalam membangun kemitraan yang saling menguntungkan.

### **b. Misi PT. Putra Mahalona**

Memberikan layanan jasa keahlian dalam berbagai bidang jasa pembangunan umum seperti perencanaan rinci, studi, analisis, konsep, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara etik, jujur, dan tanggung jawab berdasarkan etika profesi. Mampu memberikan solusi terbaik dan cerdas sesuai rencana.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik responden**

Penelitian ini mengeksplorasi tentang pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mahalona di Luwu Timur. Tujuannya yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mahalona di Luwu Timur. Penelitian ini mengambil jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

Karakteristik responden penting untuk menerangkan identitas mereka sesuai dengan kriteria sampel yang ditetapkan dalam penelitian. Tujuan dari karakteristik ini adalah untuk memberikan gambaran tentang subjek dalam penelitian, yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan gender, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Untuk lebih menggambarkan karakteristik responden, tabel tentang data responden akan disajikan seperti diuraikan dibawah ini :

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	44	88 %
2.	Perempuan	6	12 %
	Jumlah	50	100 %

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yaitu, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau 0,88%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau 0,12%

## b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 6

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-25	10	20%
2	26-30	20	40%
3	31-35	13	26%
4	36-40	7	14%
	Jumlah	50	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang paling dominan yaitu karyawan yang berusia 26-30 tahun, yang terdiri dari 20 orang atau 40%. Dan yang paling sedikit yaitu 36-40 tahun yang terdiri dari 7 orang atau 14%.

## c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

**Tabel 7****Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sarjana	35	70%
2	Diploma	15	30%
Jumlah		50	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang paling dominan yaitu karyawan yang berpendidikan sarjana lebih banyak yaitu 35 orang atau 70% dan yang berpendidikan diploma sebanyak 15 orang atau 30%.

**2. Deskripsi Variabel penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk job description (X1), 7 pernyataan untuk job specification (X2), dan 5 pernyataan untuk kinerja (Y). Angket akan diberikan kepada 50 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert.

**Tabel 8****Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**a. Variabel Job Description****Tabel 9****Tanggapan Responden Mengenai Job Description**

Indikator	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase(%)										Rata- rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Tanggung Jawab	X1.1	0	0	0	0	2	4	29	58	19	38	4,34
Wewenang	X1.2	0	0	0	0	1	2	28	56	21	42	4,40
Standar Hasil Kerja	X1.3	0	0	1	2	3	6	25	50	21	42	4,32
Fasilitas Kerja	X1.4	0	0	2	4	6	12	26	52	16	32	4,12
Kondisi Pekerjaan	X1.5	0	0	0	0	2	4	20	40	28	56	4,52
NILAI RATA-RATA VARIABEL JOB DESCRIPTION (X1)												4,266

*Sumber : Data diolah 2024*

- 1) Berdasarkan pernyataan pertama sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4%, sebanyak 29 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 58 %, dan sangat setuju 19 responden dengan skor 38 %, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,34.
- 2) Berdasarkan pernyataan kedua sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2%, sebanyak 28 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 56% dan 21 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 42% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,40.
- 3) Berdasarkan pernyataan ketiga sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2%, sebanyak 3 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 6%, sebanyak 25 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 50%, dan sebanyak 21 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 42% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,32.
- 4) Berdasarkan pernyataan keempat sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 4%, sebanyak 6 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 12%, sebanyak 26 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 52% dan sebanyak 16 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 32% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,12.

- 5) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4%, sebanyak 20 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 40% dan sebanyak 28 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 56%, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,52.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan variabel kinerja karyawan dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,266 termasuk kategori tinggi. Indikator pada pernyataan 5 mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,52 termasuk kategori sangat tinggi sedangkan indikator pernyataan 4 merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,12 termasuk kategori tinggi.



## b. Variabel Job Specification

**Tabel 10**

### Tanggapan Responden Mengenai Job Specification

Indikator	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase(%)										Rata- rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pengalaman	X2.1	0	0	0	0	0	0	28	56	22	44	4,44
Kepribadian	X2.2	0	0	0	0	2	4	16	32	32	64	4,60
Minat Kerja	X2.3	0	0	0	0	0	0	21	42	29	58	4,58
Status Pernikahan	X2.4	1	2	0	0	2	4	17	34	30	60	4,50
Pengetahuan	X2.5	0	0	0	0	0	0	18	36	32	64	4,64
Keadaan Fisik	X2.6			1	2	2	4	22	44	25	50	4,42
Tingkat Pendidikan Kerja	X2.7	4	8	6	12	14	28	16	32	10	20	3,44
NILAI RATA-RATA VARIABEL JOB SPECIFICATION (X2)												4,374

*Sumber : Data diolah 2024*

- 1) Berdasarkan pernyataan pertama sebanyak 28 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 56% dan sebanyak 22 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 44% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,44.

- 2) Berdasarkan pernyataan kedua sebanyak 16 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 32% dan sebanyak 32 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 64% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,60.
- 3) Berdasarkan pernyataan ketiga sebanyak 21 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 42% dan sebanyak 29 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 58% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,58.
- 4) Berdasarkan pernyataan keempat sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4%, sebanyak 17 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 34% dan sebanyak 30 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 60% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,50.
- 5) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 18 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 36%, dan sebanyak 32 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 64%, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,64.
- 6) Berdasarkan pernyataan keenam sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 2%, sebanyak 2 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4%, sebanyak 22 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 44% dan sebanyak 25 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 50% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,42.

- 7) Berdasarkan pernyataan ketujuh sebanyak 4 responden yang memiliki jawaban sangat tidak setuju dengan skor 8%, sebanyak 6 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 12%, sebanyak 14 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 28%, sebanyak 16 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 32% dan sebanyak 10 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 20% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 3,44.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan variabel job specification dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel job specification sebesar 4,374 termasuk kategori tinggi. Indikator pada pernyataan 5 mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,64 termasuk kategori sangat tinggi sedangkan indikator pernyataan 7 merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 3,44 termasuk kategori tinggi.

### c. Variabel Kinerja

**Tabel 11**

**Tanggapan Responden Mengenai Job Kinerja**

Indikator	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase(%)										Rata- rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kualitas	Y1	0	0	0	0	0	0	28	56	22	44	4,44
Kuantitas	Y2	0	0	0	0	0	0	20	40	30	60	4,60
Komitmen Kerja	Y3	0	0	0	0	1	2	18	36	31	62	4,60
Kemandirian	Y4	0	0	0	0	1	2	21	42	28	56	4,54
Ketepatan Waktu	Y5	0	0	0	0	2	4	26	52	22	44	4,40
NILAI RATA-RATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)											4,516	

*Sumber : Data diolah 2024*

- 1) Berdasarkan pernyataan pertama sebanyak 28 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 56%, dan sangat setuju 22 responden dengan skor 44%, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,44.
- 2) Berdasarkan pernyataan kedua sebanyak 20 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 40%, dan 30 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 60% sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,60.

- 3) Berdasarkan pernyataan ketiga sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2%, sebanyak 18 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 36%, dan sebanyak 31 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 62%, dan sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,60.
- 4) Berdasarkan pernyataan keempat sebanyak 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 2%, sebanyak 21 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 42% dan sebanyak 28 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 56%, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,54.
- 5) Berdasarkan pernyataan kelima sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4%, sebanyak 26 responden memiliki jawaban setuju dengan skor 52% dan sebanyak 22 responden memiliki jawaban sangat setuju dengan skor 44%, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 4,40.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan variabel kinerja karyawan dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,516 termasuk kategori tinggi. Indikator pada pernyataan 2 dan 3 mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,60 termasuk kategori sangat tinggi sedangkan indikator pernyataan 5 merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,40 termasuk kategori tinggi.

### **C. Hasil analisis data**

## 1. Uji instrument

### a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

**Tabel 12**

#### **Hasil Analisis Pernyataan Variabel Job Description (X1)**

No	Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	X1.1	0.702	0.284	VALID
2	X1.2	0.716	0.284	VALID
3	X1.3	0.806	0.284	VALID
4	X1.4	0.683	0.284	VALID
5	X1.5	0,764	0.284	VALID

*Sumber : Data diolah 2024*

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan dapat diperoleh nilai  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel, karena hampir seluruh pernyataan dikatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel job description adalah instrumen yang tepat. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat dan benar untuk bahan analisis berikutnya.

**Tabel 13****Hasil Analisis Pernyataan Variabel Job Specification (X2)**

No	Variabel	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Status
1	X2.1	0.544	0.284	VALID
2	X2.2	0.590	0.284	VALID
3	X2.3	0.756	0.284	VALID
4	X2.4	0.713	0.284	VALID
5	X2.5	0.647	0.284	VALID
6	X2.6	0.655	0.284	VALID
7	X2.7	0.496	0.284	VALID

*Sumber : Data diolah 2024*

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan dapat diperoleh nilai *r* hitung lebih tinggi dari *r* tabel, karena hampir seluruh pernyataan dikatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel job specification adalah instrumen yang tepat. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat dan benar untuk bahan analisis berikutnya.

**Tabel 14****Hasil Analisis Pernyataan Variabel Kinerja (Y)**

NO	Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	Y1	0.770	0.284	VALID
2	Y2	0.624	0.284	VALID
3	Y3	0.824	0.284	VALID
4	Y4	0.769	0.284	VALID
5	Y5	0.820	0.284	VALID

*Sumber : Data diolah 2024*

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan dapat diperoleh nilai  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel, karena hampir seluruh pernyataan dikatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah instrumen yang tepat. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat dan benar untuk bahan analisis berikutnya.

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid, sebab terlihat  $r$  hitung pada variabel job description, job specification, dan kinerja karyawan lebih besar nilainya dibandingkan  $r$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.



## b. Uji Reliabilitas

Tabel 15

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Job Description (X <sub>1</sub> )	0.773	RELIABEL
Job Specification (X <sub>2</sub> )	0.673	RELIABEL
Kinerja (Y)	0.821	RELIABEL

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0.60 maka item-item kuesioner dari tiga variabel dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 16

## Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.557	1.777		2.002	.051
Job Des	.488	.086	.553	5.698	,001
Job Spe	.275	.068	.391	4.033	,001

Sumber : Data diolah 2024

Dari table di atas, maka model persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2. X_2$$
$$= 3.557 + 0,488 X_1 + 0,275X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Job Description

X<sub>2</sub> : Job Specification

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel Y memiliki nilai konstanta sebesar 3,557 yang berarti bahwa apabila variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai 0 maka nilai Y tetap sebesar 3,557.
- b. Koefisien job description memberikan nilai positif sebesar 0,488 menyatakan bahwa job description mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan job description akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,488 atau 48,8 %.
- c. Koefisien job specification memberikan nilai positif 0,275 menyatakan bahwa job specification mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan job specification akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,275 atau 27,5%

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji yang dimana dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya  $> 0,05$  begitu juga sebaliknya jika sign  $< 0,05$  tidak normal.

**Tabel 17**

#### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.07121571	
Most Extreme Differences	Absolute	.077	
	Positive	.077	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.077	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> Sig.		.638	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.626
		Upper Bound	.650

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil penelitian pada tabel diatas diperoleh besarnya nilai kolmogorof-smirnov adalah 0,05 dan signifikan pada 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal. Dengan begitu, uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat melanjutkan pengujian analisis data selanjutnya karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF)

Jika VIF dibawah atau  $< 10$  dan tolerance value diatas  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.557	1.777		2.002	.051		
	Job Des	.488	.086	.553	5.698	,001	.635	1.574
	Job Spe	.275	.068	.391	4.033	,001	.635	1.574

Sumber : Data diolah 2024

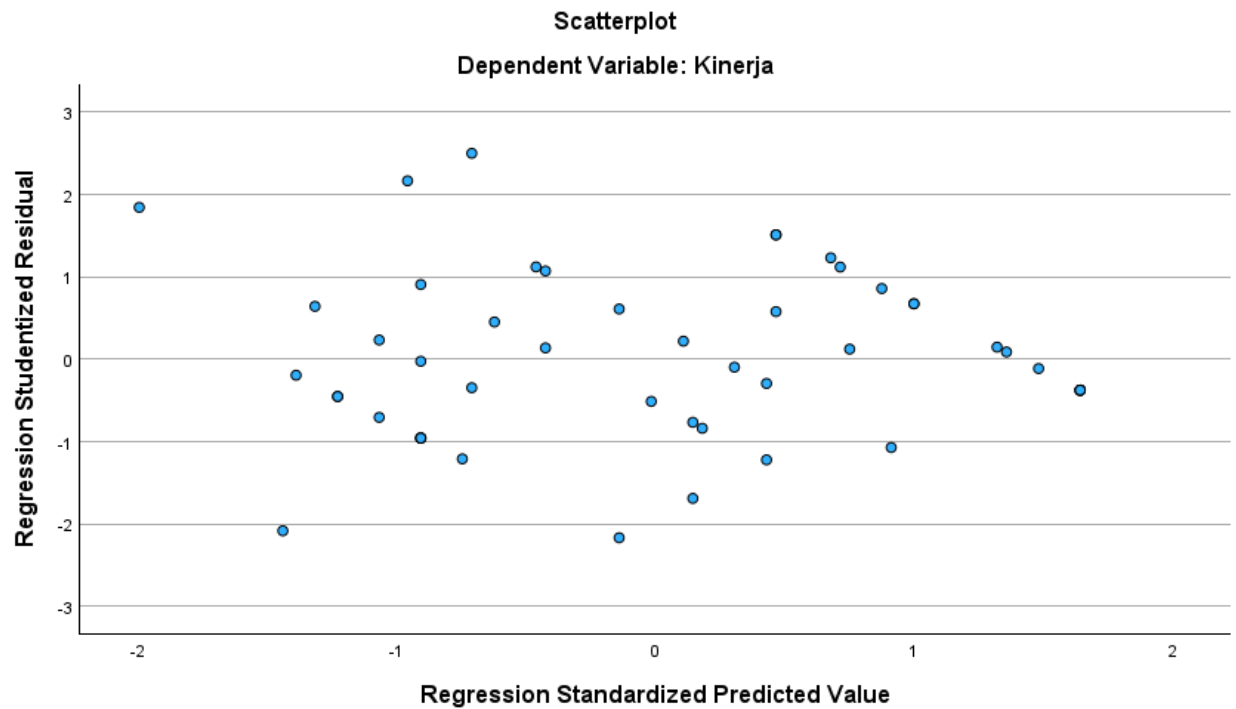
Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai VIP variabel Job Description(X1) dan variabel Job Specification (X2) adalah  $1,574 < 10$  Dan nilai tolerance value  $0,635 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolienaritas.

c. Uji heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, bila da pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur ( bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan terjadinya heteroskedasitas.

Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak yang tidak berbentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independent maupun variabel bebasnya.

#### 4. Uji hipotesis

- a. Koefisien determinasi.

**Tabel 19**

**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.707	1.09377
a. Predictors: (Constant), Job Spe, Job Des				

*Sumber : Data diolah 2024*

Diketahui nilai R square 0,719 atau 71,9% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 71,9% dan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

- b. uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen, dengan menggunakan program SPSS.

Kriteria pengambilan Keputusan Azuar Uliandi & Irfan, 2013, hal. 39)

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**Tabel 20**  
**Hasil Uji t Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.557	1.777		2.002	.051
Job Des	.488	.086	.553	5.698	.001
Job Spe	.275	.068	.391	4.033	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

#### 1. Pengaruh $X_1$ terhadap Y

Diketahui nilai sign  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $5,698 > 2,012$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  terhadap Y.

#### 2. Pengaruh $X_2$ terhadap Y

Diketahui nilai sign  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,033 > 2,012$



Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X<sub>2</sub> terhadap Y.

c. Uji F

**Tabel 21**

**Hasil Uji F Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.952	2	71.976	60.164	.001 <sup>b</sup>
	Residual	56.228	47	1.196		
	Total	200.180	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Job Spe, Job Des						

*Sumber : Data diolah 2024*

Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

Diketahui nilai sign  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $60,164 > 3,20$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y.

### C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (job description dan job specification) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. putra Mahalona di luwu timur. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai

berikut:

1. pengaruh job dec terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mahalona di Luwu Timur

Terdapat pengaruh antara job description terhadap kinerja karyawan dengan besarnya model regresi 0,448 dan nilai signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 maka  $H_0$  diterima artinya yaitu ada pengaruh antara job description terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin baik job description pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meingkat.

Job description merupakan ringkasan dari tugas-tugas kunci, tanggung jawab, dan persyaratan lain yang diharapkan dari seseorang yang memegang pekerjaan. (Robert L. Mathis dan John H. Jackson 2017).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Salmah (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.

Tanggung Jawab merupakan salah satu indikator job description. Tanggung jawab dalam job description memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi karyawan. Dengan merinci tugas dan kewajiban secara terperinci, perusahaan menciptakan landasan untuk akuntabilitas. Tanggung

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

Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator tanggung jawab yaitu 4,34.

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.

Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator wewenang yaitu 4,40.

Standar Hasil Kerja merupakan salah satu indikator job description. Standar hasil kerja menjelaskan ekspektasi kinerja yang harus dicapai oleh karyawan. Hal ini membantu menyediakan dasar yang jelas untuk evaluasi kinerja. Dengan memahami standar yang diharapkan, karyawan dapat mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar yang realistis dan terukur memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator standar hasil kerja yaitu 4,32.

Fasilitas Kerja merupakan salah satu indikator job description. Fasilitas kerja mencakup semua sumber daya yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan dukungan

teknologi berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas yang disediakan memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung pelaksanaan tugas dengan efisien. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator fasilitas kerja yaitu 4,12.

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. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator kondisi pekerjaan termasuk dalam kriteria baik yaitu 4,52, nilai ini merupakan nilai tertinggi diantara indikator job description yang lain.

2. Pengaruh job specification terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Mahalona di Luwu Timur.

Terdapat pengaruh antara job specification terhadap kinerja karyawan dengan besarnya nilai regresi 0,275 dan nilai signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,005 maka  $H_0$  diterima, artinya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara job specification terhadap kinerja karyawan.

job specification merupakan karakteristik individu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses, yang mencakup pendidikan, pengalaman, keterampilan fisik, dan kualitas personal lainnya. (Robert L.

Mathis dan John H. Jackson 2017).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh 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.

Pengalaman merupakan salah satu indikator job specification, pengalaman kerja mencerminkan sejauh mana seorang kandidat telah terlibat dalam industri atau posisi sejenis. Persyaratan pengalaman yang dijelaskan dalam job specification memberikan pandangan tentang tingkat keahlian dan pengetahuan yang diinginkan. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator pengalaman yaitu 4,44.

Kepribadian merupakan salah satu indikator job specification, penilaian kepribadian menjadi kunci untuk memastikan kandidat dapat beradaptasi dan berkontribusi secara positif dalam budaya organisasi. Job specification perlu merinci karakteristik kepribadian yang sejalan dengan nilai dan norma perusahaan. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator kepribadian yaitu 4,60.

Minat Kerja merupakan salah satu indikator job specification. Mengidentifikasi minat kerja kandidat membantu memastikan bahwa mereka memiliki motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh dedikasi. Job specification perlu mencantumkan aspek-aspek minat

yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator minat kerja yaitu 4,58.

Status Pernikahan merupakan salah satu indikator job specification. Meskipun terdengar kontroversial, menyertakan status pernikahan dalam job specification bisa relevan terutama dalam pekerjaan yang melibatkan tingkat fleksibilitas tertentu. Ini dapat membantu perusahaan memahami tanggung jawab dan keterlibatan pribadi kandidat. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator status pernikahan yaitu 4,50.

Pengetahuan merupakan salah satu indikator job specification. Indikator ini mencakup pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas dengan efektif. Job specification perlu secara jelas merinci pemahaman dan keahlian teknis yang diinginkan. Dari hasil analisis deskriptif pengetahuan sudah baik dengan memperoleh nilai rata-rata 4,64 nilai ini merupakan nilai tertinggi diantara indikator job specification yang lain.

Keadaan Fisik merupakan salah satu indikator job specification, job specification harus mencantumkan keadaan fisik yang mungkin diperlukan untuk berhasil dalam peran tertentu. Ini termasuk aspek seperti kekuatan fisik, ketahanan, atau keterampilan motorik yang relevan dengan pekerjaan. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator keadaan fisik yaitu 4,42

Tingkat Pendidikan Kerja merupakan 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. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator tingkat pendidikan kerja yaitu 3,44.

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