

**PENGARUH *TASK VARIATION* DAN *JOB DESCRIPTION*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Pangandaran)**

DRAF SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

RINI RIYANTI
3402180332



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH**

2022

ABSTRAK

Rini Riyanti, 340218332. “Pengaruh *Task Variation* dan *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran)”. Dibawah bimbingan Dr. H. Yusup Iskandar, S.E., M.M. (Pembimbing I) dan Marlina Nur Lestari, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Task Variation* dan *Job Description* terhadap kinerja pegawai (Suatu Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh *task variation* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran?; 2]. Bagaimana pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pangandaran?; 3]. Bagaimana pengaruh *task variation* dan *job description* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Pengaruh *task variation* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran; 2]. Pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran; 3]. Pengaruh *task variation* dan *job description* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t) dan Uji F, serta Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *task variation* dan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran dengan besarnya pengaruh 14,44% sementara itu sisanya 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Diharapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran memperhatikan pemberian tugas yang berbeda kepada pegawai agar tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan memperhatikan penempatan pegawai baru pada setiap bidang sehingga pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki.

***Kata Kunci* : *Task Variation*, *Job Description* dan Kinerja Pegawai**

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

..... iv

DAFTAR TABEL..... ix

DAFTAR GAMBAR.....xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah6

1.2.1 Identifikasi Masalah.....6

1.2.2 Rumusan Masalah.....6

1.3 Tujuan Penelitian..... 7

1.4 Manfaat Penelitian.....7

1.4.1 Manfaat Teoritis.....7

1.4.2 Manfaat Praktis 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS9

2.1 Kajian Pustaka.....9

2.1.1 Teori Ilmu Manajemen9

2.1.1.1	Definisi Manajemen.....	9
2.1.1.2	Peran Manajemen	10
2.1.1.3	Fungsi-Fungsi Manajemen	11
2.1.1.4	Bidang-Bidang Manajemen	12
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.1	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.2	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
	
2.1.2.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.4	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3	Variabel yang Diteliti.....	18
2.1.3.1	<i>Task Variation</i>	18
2.1.3.1.1	Definisi <i>Task Variation</i>	18
2.1.3.1.2	Unsur-Unsur <i>Task Variation</i>	19
2.1.3.1.3	Indikator <i>Task Variation</i>	21
2.1.3.2	<i>Job Description</i>	22
2.1.3.2.1	Definisi <i>Job Description</i>	22
2.1.3.2.2	Manfaat <i>Job Description</i>	23
2.1.3.2.3	Prinsip-Prinsip <i>Job Description</i>	24
2.1.3.2.4	Indikator <i>Job Description</i>	24
2.1.3.3	Kinerja Pegawai.....	25
2.1.3.3.1	Definisi Kinerja Pegawai.....	25

2.1.3.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	26
2.1.3.3.3 Manfaat Kinerja Pegawai	27
2.1.3.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	27
2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
2.3 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan	39
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	40
3.2.1 Definisi Variabel.....	40
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	41
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel	44
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1 Sumber Data	44
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5 Teknik Analisis Data.....	47
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.6.1 Tempat Penelitian	58
3.6.2 Waktu Penelitian.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60

4.2.2 Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Pangandaran.....	127
4.2.3 Pengaruh <i>Task Variation</i> dan <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Pangandaran	129
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	131
5.1. Simpulan.....	131
5.2. Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN-LAMPIRAN	138
RIWAYAT HIDUP	162

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran Tahun 2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	41
.....	
.....	
.....	
.....	49
Tabel 3.2 Skala Likert	46
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 3.4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	56
Tabel 3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.5 Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan pada Dinas Perhubungan Pangandaran.....	69
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap pernyataan “Keterampilan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan”	69

Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap pernyataan "Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang berbeda sesuai dengan waktu yang ditentukan".....	70
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap pernyataan "Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan memuaskan"	71
Tabel 4.9 Tanggapan responden terhadap pernyataan" Pegawai bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan organisasi".....	71
Tabel 4.10 Tanggapan responden terhadap pernyataan" Pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif agar hasil yang didapatkan lebih maksimal"	72
Tabel 4.11 Tanggapan responden terhadap pernyataan" Pegawai melakukan pekerjaan dengan tepat waktu"	73
Tabel 4.12 Tanggapan responden terhadap pernyataan" Pegawai menyelesaikan tugas secara teliti"	73
Tabel 4.13 Tanggapan responden terhadap pernyataan "Pegawai diberikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki"	74
Tabel 4.14 Tanggapan responden terhadap pernyataan "Pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja diberikan sanksi".....	74
Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap pernyataan "Pegawai diberikan bimbingan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan"	75
Tabel 4.16 Tanggapan responden terhadap pernyataan "Pegawai mendapatkan apresiasi dari atasan mengenai target kerja yang telah dicapai"	76

Tabel 4.17 Tanggapan responden terhadap pernyataan” Pegawai dengan senang hati menerima setiap kritikan yang membangun”	76
Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Task Variation</i>	77
Tabel 4.19 Interpretasi Klasifikasi <i>Task Variation</i>	79
Tabel 4.20 Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran.....	80
Tabel 4.21 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Penjelasan mengenai pekerjaan atau jabatan yang diberikan atasan cukup jelas”	80
Tabel 4.22 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mengetahui dengan jelas tugas yang harus dilakukan”	81
Tabel 4.23 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”	81
Tabel 4.24 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah yang dihadapi”	82
Tabel 4.25 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Wewenang yang diberikan dalam suatu jabatan jelas”	83
Tabel 4.26 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Tugas yang diberikan kepada pegawai sudah tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”	83

Tabel 4.27	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu memahami kondisi kerja dan mengerti tentang alat/bahan yang dipergunakan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut”	84
Tabel 4.28	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu secara mandiri dalam memperbaiki kerusakan pada alat atau mesin dan mengoperasikan dengan baik”	85
Tabel 4.29	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai paham dengan apa yang menjadi batasan-batasan dalam bekerja sehingga memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas”	85
Tabel 4.30	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai paham dengan apa yang menjadi tugas dan kewajiban dalam bekerja”	86
Tabel 4.31	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai memahami dengan jelas bahwa promosi jabatan yang diberikan secara adil sesuai dengan masa kerja/pengalaman”	87
Tabel 4.32	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai menerima informasi mengenai alur pencapaian kerja untuk mendapatkan promosi jabatan yang akan diterimanya”	87
Tabel 4.33	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Description</i>	88
Tabel 4.34	Interpretasi Klasifikasi <i>Job Description</i>	90
Tabel 4.35	Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangandaran.....	91

Tabel 4.36	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Dengan adanya pelatihan dalam penilaian dan penyusunan skp pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah”	91
Tabel 4.37	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat mewujudkan SDM aparatur yang profesional”	92
Tabel 4.38	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mendapatkan pengarahan yang jelas mengenai aktivitas kerja berdasarkan tugas dan kewajibannya dalam bekerja”	93
Tabel 4.39	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”	93
Tabel 4.40	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun pada awal tahun”	94
Tabel 4.41	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu bekerja dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi”	95
Tabel 4.42	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai memberikan pelayanan prima kepada masyarakat”	95
Tabel 4.43	Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai menemukan kesamaan antara nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai organisasi”	96

Tabel 4.44 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu mengembangkan inisiatif dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan”	97
Tabel 4.45 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Dalam menyelesaikan tugas pegawai mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan”	97
Tabel 4.46 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Setiap pegawai saling memberikan dukungan baik tenaga dan pemikiran dalam melaksanakan suatu pekerjaan”	98
Tabel 4.47 Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai percaya penuh pada pimpinan yang sedang memegang jabatan bahwa pimpinan dapat melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi”	99
Tabel 4.48 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	100
Tabel 4.49 Interpretasi Klasifikasi Kinerja Pegawai.....	102
Tabel 4.50 Tabulasi Jawaban Responden terhadap Variabel X_1 dan Variabel Y	102
Tabel 4.51 Tabulasi Jawaban Responden terhadap Variabel X_2 dan Variabel Y	109
Tabel 4.52 Tabulasi Jawaban Responden Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Pangandaran.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Bimbingan Skripsi.....	138
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian Skripsi (dari Fakultas Ekonomi)	139
Lampiran 3 Surat Ijin Pra Penelitian Skripsi.....	140
Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian.....	141
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	142
Lampiran 6 Rekapitulasi Data Jawaban Responden	149
Lampiran 7 Distribusi T	158
Lampiran 8 Distribusi F	159
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	162

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. Nazar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. 19 (2). 133-151.
Diakses tanggal 10-01-2022
- Anggoro, Sofian Wahyu. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Di Sragen*. Skripsi Pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ayudila, Gardena Puteri. 2019. *Indikator Penilaian Kinerja PNS*. Tersedia:<https://www.woke.id/indikator-penilaian-kinerja-pns/>. [28 Januari 2022]
- Bairizki, Ahmad dan Sigit Ary Wijayanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid I*. Surabaya : Pustaka Aksara.
- Bakti Ramdani, Kurnia. 2019. *Pengaruh Task Variation, Knowledge Of Job Description Dan Skill SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi pada Program Studi Transportasi Universitas Maritim Amni (Unimar Amni) Semarang.
- Basuki. 2021. *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Media Sains Indonesia (CV. Media Sains Indonesia).
- Budio, S. 2019. *Strategi Manajemen Sekolah*. Jurnal Menata. 2 (2). 56-72. Diakses tanggal 20-01-2022

- Darwin, Muhammad E. Et. Al. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Dharma, Edy, Et Al. 2020. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen. 6 (1). 54-63. Diakses tanggal 18-01-2022
- Ekasari, Ratna. 2020. *Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*. Malang : AE Publishing.
- Elan, Umi, dan Indra Kurniawan. 2016. *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik*. Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi). 5 (01). 100-106. Diakses tanggal 17-01-2022
- Fachrurazi, E. Et. Al. 2021. *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Firmansyah, M Anang dan Budi W. Mahardhika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Harahap, Risky Sari. 2021. *Analisis Job Description, Kualitas SDM, Dan Kemampuan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia-Medan (Pendekatan Structural Equation Modeling)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif Dan Mixed Methode*. Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan.

- Jufrizen. 2021. *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan : UMSU PRESS.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara 1 (4). 1388-1400. Diakses tanggal 20-01-2022
- Moko, Wahdiyati, Ananto Basuki dan Yusuf Risanto. 2021. *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Malang : UB Press.
- Mutmainnah, Syamsir. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar*. Jurnal Mirai Management. 3 (2). 48-77. Diakses Tanggal 27-01-2022
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *Pengantar Manajemen Untuk organisasi Bisnis, Publik Dan Nirlaba*. Malang: UB Press.
- Octavia, Shilphy A. 2020. *Etika Profesi Guru*. Yogyakarta : Deepublish.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ekonomia. 6 (1). 177-182. Diakses tanggal 20-01-2022
- Ridha, Nikmatur. 2017. *Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian*. Jurnal Hikmah. 14 (1). 62-70. Diakses tanggal 15-01-2022
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rokhmiyati, Sri. 2018. *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan Islam*. INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication). 3 (2). 231-252. Diakses tanggal 14-01-2022

- Saadah, Laillatul. 2017. *Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Implikasinya Pada Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bappeda Kota Bandung)*. Skripsi Pada Program Studi Manajemen UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Siswanto, Bedjo. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofie, Febiani dan Sisca Eka Fitria. 2018. *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)*. *Jurnal Wacana Ekonomi*. 18 (1). 001-012. Diakses tanggal 14-01-2022
- Sudarwati, S. D. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*. 12 (01). 116-176. Diakses tanggal 22-01-2021
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahyuni, Ni Wayan Sri Asih, Ni Wayan Sitiari dan I Made Sara. 2021. *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Weol, David Harly. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5). 589-609. Diakses tanggal 15-12-2021

