

**PENGARUH *JOB ANALISYS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Pegawai RSUD Ciamis)**

SKRIPSI

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

Oleh,

ANI IRMAWATI
NIM. 3402180077



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH CIAMIS
2022**

ABSTRAK

Ani Irmawati, NIM. 3402180077. “Pengaruh *Job Analysis* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai RSUD Ciamis)”. Di bawah bimbingan Elin Herlina, S. Pd., M. M (Pembimbing I) dan Toto, S.E., M. M. (Pembimbing II).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu: 1). Bagaimana pelaksanaan *job analysis* pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis? 2). Bagaimana pelaksanaan *job analysis* pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis? 3). Bagaimana pengaruh *job analysis* terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ciamis? Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: 1). Pelaksanaan *job analysis* pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis. 2). Kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis. 3). Pengaruh *job analysis* terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 866 pegawai dan sampel dalam penelitian ini diambil yaitu sebanyak 90 pegawai Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis koefisien kolerasi rank spearman, koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t).

Saran dari peneliti dalam penelitian ini yaitu: 1) *Job analysis* pada RSUD Ciamis telah berjalan dengan sangat baik. Namun alangkah baiknya untuk aspek kuantitas lebih ditingkatkan dengan cara menetapkan tujuan dan value instansi pada pegawai sehingga pegawai dapat memaksimalkan produktivitas secara efektif dan efisien. 2) Kinerja pegawai pada RSUD Ciamis telah berjalan dengan sangat baik. Namun alangkah baiknya untuk aspek biaya lebih disesuaikan dengan peruntukan yang seharusnya. 3) Mengingat *job analysis* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu RSUD Ciamis agar lebih mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan mendelagasikan kewenangan yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. 4) Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa jadi bahan perbandingan dan referensi. Dan diharapkan menambah variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi variabel penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan kolerasi rank spearman, menunjukkan bahwa pengaruh *job analysis* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,98. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kolerasi positif antara *job analysis* dan kinerja pegawai, dan kolerasinya sangat kuat. Sementara itu pada uji t didapat bahwa $t_{hitung} 46,19 > t_{tabel} 1,662$. Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara *job analysis* terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/ teruji kebenarannya. Mengingat *job analysis* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu RSUD Ciamis, agar lebih mengoptimalkan kinerja yang dimiliki agar kinerja instansi semakin meningkat.

Kata Kunci : Job Analysis, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

ABTRAK

LEMBAR PENGESAHAN

DAFTAR ISI..... ii

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR..... ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1. Latar Belakang Penelitian 1

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah 6

1.2.1 Identifikasi Masalah 6

1.2.2 Rumusan Masalah 7

1.3. Tujuan Penelitian 7

1.4. Manfaat Penelitian 7

1.4.1. Manfaat Teoritis 8

1.4.2. Manfaat Praktis..... 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS 10

2.1. Kajian Pustaka..... 10

2.1.1 Teori Ilmu Manajemen)..... 10

2.1.1.1 Definisi Manajemen..... 10

2.1.1.2 Fungsi Manajemen 11

2.1.1.3	Dasar- Dasar Manajemen.....	13
2.1.2	Manajemen Sumber daya Manusia	13
2.1.2.1	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.3	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.4	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia....	16
2.1.3	<i>Job Analysis</i> (Analisis Jabatan).....	16
2.1.3.1	Definisi <i>Job Analysis</i>	16
2.1.3.2	Aspek – Aspek <i>Job Analysis</i>	17
2.1.3.3	Manfaat <i>Job Analysis</i>	18
2.1.3.4	Jenis – Jenis <i>Analisis Jabatan</i>	19
	
2.1.3.5	Prosedur Analisis Jabatan	20
	
2.1.3.6	Indikator <i>Job Analysis</i>	21
2.1.4	Kinerja Pegawai	22
2.1.4.1	Definisi Kinerja Pegawai.....	22
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	23
2.1.4.3	Penilaian Kerja.....	24
2.1.4.4	Indikator- Indikator Kinerja Pegawai	25

2.1.4.5	Aspek – Aspek Kinerja Pegawai	26
2.1.5	Penelitian Terdahulu.....	27
2.2	Kerangka Pemikiran.....	32
2.3	Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1.	Metode Penelitian Yang Digunakan	37
3.2.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	38
3.2.1.	Definisi Variabel	38
3.2.2.	Operasionalisasi variabel.....	40
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.3.1.	Populasi	40
3.3.2.	Sampel.....	42
3.4.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1.	Sumber Data.....	45
3.4.2.	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5.	Teknik Analisis Data.....	46
3.5.1	Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman	48
3.5.2.	Koefisien Determinasi.....	50
3.5.3.	Uji Hipotesis (Uji t).....	50
3.6.	Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.6.1.	Tempat Penelitian.....	51
3.6.2.	Waktu Penelitian	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52

4.1. Hasil Penelitian.....	52
4.1.1. Gambaran umum Objek	52
4.1.1.1. Profil RSUD Ciamis	52
4.1.1.2. Visi, Misi, dan Motto RSUD Ciamis.....	52
4.1.1.3. Struktur Organisasi	53
4.1.2. Karakteristik Responden	56
4.1.3. Deskripsi Variabel yang teliti.....	57
4.1.3.1. Deskripsi Hasil Penelitian Tentang <i>Job Analysis</i> Pada RSUD Ciamis	58
4.1.3.2. Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kinerja Pegawai Pada RSUD Ciamis	69
4.2. Pembahasan	89
4.2.1 <i>Job Analysis</i> Pada Pegawai RSUD Ciamis	89
4.2.2 Kinerja Pegawai Pada RSUD Ciamis.....	90
4.2.3 Pengaruh <i>Job Analysis</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Ciamis	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1. Simpulan	94
5.2. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kuisisioner Prasurvei Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.2	Hasil Kuisisioner Prasurvei <i>Job Analysis</i>	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	29
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 3.2	Populasi Pada RSUD Ciamis	41
Tabel 3.3	Sampel Pada RSUD Ciamis	43
Tabel 3.4	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 3.5	Jadwal Kegiatan Penelitian	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	58
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi	60
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pengumpulan Data Sudah Sesuai Dengan Jabatan Yang Diampu	60
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kerahasiaan Data Dijamin Dengan Baik Oleh Instansi	61
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan Informasi Jabatan Bisa Diakses Dengan Mudah Oleh Masyarakat	62
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan Uraian Jabatan Pada Instansi	63
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Verifikasi Data Dilakukan Dengan Efektif.....	64

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Verifikasi Data Yang Ada Sudah Dilakukan Sesuai Dengan Prosedur Yang Berlaku	65
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Pegawai Sudah Sesuai Dengan Analisis Jabatan.....	66
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pengesahaan Hasil Analisis Jabatan Dilakukan Sesuai Peraturan Instansi yang berlaku.....	66
Tabel 4.14	Rekapitulasi Skor Total Responden Terhadap Variabel <i>Job Analysis</i>	
Tabel 4.15	Pedoman Interpretasi <i>Job analisis</i>	69
Tabel 4.16	Pedoaman Interpretasi Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Berbagai Pekerjaan Dalam Waktu Tertentu	71
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai dengan Target Yang Telah Ditentukan	71
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai\Saya Selalu Mendapatkan Target Dalam Bekerja.....	72
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat dan Tepat Sesuai Waktu yang telah ditentukan	73
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Saya Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Prosedur Yang Berlaku	74
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Memanfaatkan Waktu yang Diberikan Dengan Sebaik Mungkin	75
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja yang Diberikan Sudah Sesuai Standar Prosedur Yang Berlaku	75

Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Menggunakan Biaya Dengan Efisien	76
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Biaya Yang Dialokasikan Instansi Sudah Sesuai Kebutuhan	77
Tabel 4.26	Rekapitulasi Skor Total Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai Pada RSUD Ciamis.....	78
Tabel 4.27	Pedoman Interpretasi Kinerja Pegawai	79
Tabel 4.28	Variabel Job Analysis (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bobot-Bobot Untuk Perhitungan Kolerasi Rank Spearman.....	80
Tabel 4.29	Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RSUD Ciamis	57

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Al Vikri, Ade Ipan. 2019 *Peningkatan Kerja Melalui Pengawasan dan Iklim Organisasi Melalui Pengawasan di DP3APM Kota Bandung (Study Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat*. PhD Thesis. Universitas Komputer Indonesia.
- Anindita, Budyanung. (2011). *Rancangan Teknis Pengeboran Dan Peledakan Overburden Untuk Mendapatkan Fragmentasi Yang Dibutuhkan Pada Bumi Aksara*.
- Darna, N., & Herlina, E. 2018. *Memilih Metode Penelitian Yang Tepat : Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen*. Jurnal Ekonomi Ilmu Manajemen, 5(1), 287-292. G b b
- Edwin B.Fliplo. 1994. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan ke –15. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Moekijat, 2011, *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*, Bandung :
- Norianggono, Y., Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2), 1-10. Tangkilisan, hessel nogi. 2007. *Manajemen publik*. Jakarta: Grasindo Remaja Roskadarya.
- Veithzal Rivai. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Stephen P. Robbins, and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata. 2013 *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tambang Batubara Di Pit M3-34 Pt. Leighton Contractors Indonesia Kalimantan Timur. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Teknologi Mineral, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
- Tanumihardjo, Hakim dan Noor. 2013. *Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. *Jurnal Adminsitration Publik (JAP)*. Vol. 1. No. 6. Hal. 1114-1122

Umar. 1997. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.