

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI
JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

CUT NUR YUNIARTI FATIMAH

NPM: 12.832.0137



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/29/19

(Access From repository.uma.ac.id)

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI
JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

CUT NUR YUNIARTI FATIMAH

NPM: 128320137



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/29/19

(Access From repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Jusul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara
Nama : CUT NUR YUNIARTI FATIMAH
NPM : 128320137
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi
Pembimbing

Dr. Zulkarnain Siregar, ST, MM

Pembimbing I

Dra. Isnaniah LKS, MMA

Pembimbing II

Dr. Ansar Effendi, SE, M.Si

Dekan

Teddi Pribadi, SE, MM

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 20/September/2019

HALAMAN PENGESAHAN

Jusul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Nama : CUT NUR YUNIARTI FATIMAH

NPM : 128320137

Program Studi : Manajemen

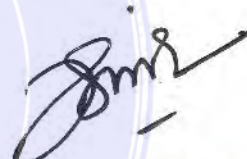
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

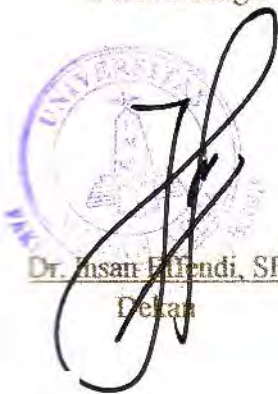
Komisi
Pembimbing



Dr. Zulkarnain Siregar, ST, MM
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ansari Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 20/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 September 2019



Cut Nur Yuniarti Fatimah
128320137



Abstrak

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Sebanyak 213 PNS. Dengan menggunakan teknik sampling cluster, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari seluruh pegawai bagian Divisi Tanaman Pangan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai variabel deskripsi pekerjaan sebesar 5.242 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 5.471 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel spesifikasi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,707. $KD = 70,7\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, Kinerja

Abstract

Influence of job description and specificity department on performance of employees Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

This study aims to determine "The Effect of Job Descriptions and Job Specifications on the Performance of Food Crops and Horticulture Officers in North Sumatra Province". This type of research is associative, namely a study that is asking about the influence and relationship between two or more variables. The population in this study were employees at the Food Crops and Horticulture Office of North Sumatra Province, as many as 213 civil servants. By using cluster sampling technique, the number of samples in this study were 45 respondents taken from all employees of the Food Crop Division. Based on the results of the t test, it can be seen that the value of the job description variable is 5,242 with the probability of t, ie sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on this value, the job description variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the position specification variable of 5.471 with a probability of t, ie 0.000, smaller than the significance limit of 0.05, the job specification variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test with sig 0,000 < α 0.05, it shows that H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that the job description and job specification simultaneously had a positive and significant effect on performance variables. R Square value obtained is 0.707. $KD = 70.7\%$. This figure shows that 70.7% of performance (dependent variable) can be explained by job descriptions and job specifications. The remaining 29.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Job description, specificity department, performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar ST, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang membantu, serta teman yang tidak bisa disebutkansatupersatunamanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, September 2019

CUT NUR YUNIARTI FATIMAH
128320137

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Deskripsi Pekerjaan.....	7
2.1.1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan.....	7
2.1.2. Manfaat Deskripsi Pekerjaan	9
2.1.3. Kualifikasi Deskripsi Pekerjaan.....	11
2.1.4. Susunan Deskripsi Pekerjaan	12
2.1.5. Prinsip Deskripsi Pekerjaan	13
2.1.6. Indikator Deskripsi Pekerjaan	14
2.2. Spesifikasi Jabatan	15
2.2.1. Pengertian Spesifikasi Jabatan	15
2.2.2. Manfaat Spesifikasi Jabatan.....	16
2.2.3. Tujuan Spesifikasi Jabatan.....	16
2.2.4. Langkah Menganalisis Jabatan	18
2.2.5. Indikator-indikator Spesifikasi Jabatan.....	18

2.3. Kinerja.....	19
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	19
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.3.3. Penilaian Kinerja.....	22
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja.....	23
2.3.5. Indikator Kinerja	24
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Konseptual.....	27
2.6. Hipotesis.....	28

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian, Lokasi, dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Jenis Penelitian.....	29
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	29
3.1.3. Waktu Penelitian.....	29
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi.....	30
3.2.2. Sampel Penelitian.....	30
3.3. Defenisi Operasional.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	39
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.2. Struktur Organisasi	41

4.1.3. Penyajian Data Responden.....	42
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	43
4.2. Pembahasan.....	51
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	51
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.3. Uji Statistik	57
4.2.4. Uji Hipotesis	59
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	61
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	61
 BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

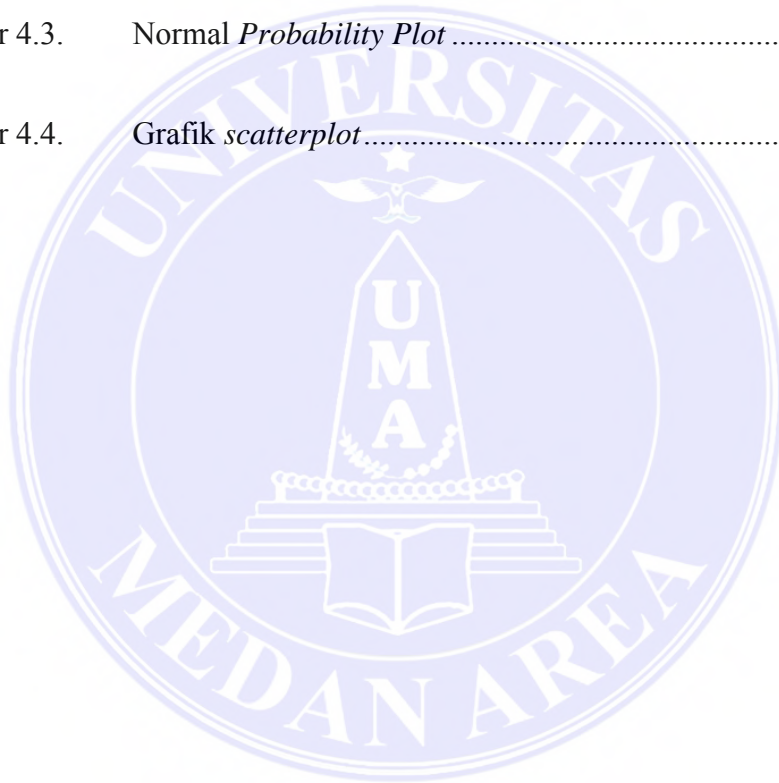
No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1.	Rincian Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2.	Operasional variabel	31
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2.	Usia Responden	42
Tabel 4.3.	Pertanyaan 1	44
Tabel 4.4.	Pertanyaan 2.....	44
Tabel 4.5.	Pertanyaan 3	45
Tabel 4.6.	Pertanyaan 4.....	45
Tabel 4.7.	Pertanyaan 5.....	46
Tabel 4.8.	Pertanyaan 6.....	46
Tabel 4.9.	Pertanyaan 7.....	47
Tabel 4.10.	Pertanyaan 8.....	47
Tabel 4.11.	Pertanyaan 9.....	48
Tabel 4.12.	Pertanyaan 10.....	48
Tabel 4.13.	Pertanyaan 11.....	49
Tabel 4.14.	Pertanyaan 12.....	49
Tabel 4.15.	Pertanyaan 13.....	50
Tabel 4.16.	Pertanyaan 14.....	50
Tabel 4.6.	Estimasi Uji Validitas	51
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	52

Tabel 4.8.	Analisis Linear Berganda	53
Tabel 4.9.	Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.10.	Uji Parsial (Uji t)	58
Tabel 4.11.	Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel 4.12.	Koefisien Determinasi	60



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2.	Histogram	54
Gambar 4.3.	Normal <i>Probability Plot</i>	55
Gambar 4.4.	Grafik <i>scatterplot</i>	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau

proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain faktor deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Spesifikasi jabatan (*job specification*) adalah suatu informasi yang abstrak yang diperoleh dari laporan analisis jabatan. Spesifikasi jabatan dan persyaratan jabatan (*job-requirement*) adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan yang baik. Spesifikasi jabatan merupakan standar pegawai (*standard of personal*), spesifikasi jabatan menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu-mutu yang diperlukan untuk hasil jabatan yang baik. Apabila spesifikasi jabatan sudah baik dan sesuai maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.1.
Nilai Rata-rata Hasil Kerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Sumatera Utara

NO.	DEPARTEMEN	NILAI RATA-RATA HASIL KERJA				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Hortikultura	88	85	85	87	83
2	Penyuluhan	88	85	85	87	83
3	Tanaman Pangan	76	73	86	84	72
4	Umum Dan Kepegawaian	75	77	84	85	73
5	Keuangan Dan Aset	81	79	84	87	75
6	Sarana Dan Prasarana	80	76	87	87	75
7	Program, Akuntabilitas	86	81	84	88	76
Total Nilai Hasil Kinerja		82	79	84	86	77
Keterangan			Turun	Naik	Naik	Turun

Dari data diatas dapat dilihat nilai rata-rata hasil kerja pegawai tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara .

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara kepada pihak manajemen sumber daya manusia dan beberapa pegawai yang diwawancara terlihat bahwa 11% kinerja di dinas ini menurun, diperoleh data dari pihak program pada kantor ini terlihat kinerja menurun misalnya tingkat pegawai yang tidak hadir, dan sering malas-malasan, sering bolos setelah melakukan absen pagi ada pegawai yang pulang dan baru kembali untuk melakukan absen sore, sehingga

kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Jadi hasil kerja yang mereka kerjakan tidak maksimal dan kurang adanya penyelesaian dari pihak staff sehingga si atasan yang harus menyelesaikan hasil akhirnya.

Maka di peroleh masalah yang berhubungan kinerja dengan indikator deskripsi pekerjaan sesuai dengan penelitian dilapangan adalah hubungan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai seperti bagian tanaman pangan yang berada di kantor melakukan penyuluhan lapangan dikarenakan pegawai lapangan hanya sedikit jadi pekerjaan yang dilakukannya merangkap, Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti masih banyaknya pegawai yang lalai dalam melakukan deskripsi pekerjaan mereka, mereka kurang tepat dalam melakukan laporan pekerjaan yang diberikan, ringkasan pekerjaan atau jabatan, masih adanya pegawai yang hanya staff biasa karena banyak pegawai yang jarang datang dia harus membantu tugas si pegawai tersebut.

Tabel 2.1.
Pendidikan Pegawai Bagian Tanaman Pangan

No.	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	10
2	Amd	2
3	Ir (Insinyur)	5
3	SP (Sarjana Pertanian)	18
4	SE (Sarjana Ekonomi)	10
Jumlah		45

Dan masalah yang berhubungan dengan indikator spesifikasi jabatan yaitu keterampilan, masih banyak terlihat dari data absensi pegawai bagian tanaman pangan banyak pegawai yang tidak sesuai pekerjaan yang mereka emban dengan spesifikasi pekerjaan yang mereka miliki misalnya banyak pegawai disini yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka terlihat yang pendidikan sarjana ekonomi

terlihat ambil alih dibagian tanaman pangan ini, karena hal seperti itulah banyak pegawai yang kurangnya keterampilan pengetahuan dan kemampuan, pengetahuan yang dimiliki pegawai kurang sesuai dengan jabatan yang diembannya sehingga ia kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan apabila pekerjaan terlalu menumpuk dan deadline. Minat, kurangnya minat pegawai terhadap pekerjaan sehingga mereka sering bermalas-malasan dalam bekerja dan ngobrol disaat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari penelitian mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Deskripsi Pekerjaan

2.1.1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Pekerjaan ataupun tugas-tugas merupakan jembatan penghubung antara pegawai dengan organisasi. Oleh karena itu, pekerjaan tersebut haruslah dapat didesain dengan tepat guna memperoleh dan memelihara satuan kerja yang produktif. Desain pekerjaan (*JobDesign*) merupakan fungsi penetapan kegiatan kerja individual maupun kelompok kerja pegawai secara organisasional. Hal tersebut bertujuan untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keperluan. Desain kerja sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yang tercermin pada kepuasan pegawai pemegang jabatan.

Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Dengan kata lain deskripsi pekerjaan adalah suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan (Rivai, 2008:125).

Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2008:126). Sedangkan deskripsi kerja menurut Malthis dan Jackson (2010:214) merupakan proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari

suatu pekerjaan. Sebelum pekerjaan atau tugas dilakukan maka terlebih dahulu harus dilakukan suatu analisis pekerjaan (*job analysis*). Perlu diingat bahwa analisis pekerjaan tidak sama dengan deskripsi pekerjaan (*job description*), namun pada akhirnya analisis pekerjaan akan berakhir pada suatu bentuk uraian tugas.

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses mengumpulkan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan mengamati cara atau mengadakan interview terhadap pekerja, dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor, (Ismail,2010:58). Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh karyawan yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus karyawan lakukan.

Menurut Hasibuan (2012:32) “job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Apabila deskripsi pekerjaan kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2013). Didalam *job description* akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya *jobdescription*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

Hasibuan (2008 : 32) adanya pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap pekerjaan, yakni apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka karyawan akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Desain pekerjaan bersifat luas cakupannya dan mempunyai tujuan mencocokkan kebutuhan produktivitas organisasi dengan kebutuhan pegawai yang mengerjakan bermacam tugas. Tujuan utama desain pekerjaan yaitu memberikan pegawai pekerjaan yang cocok dan efektif dalam gerak organisasi. Fokusnya yaitu mengubah, menyederhanakan, memperluas, memperkaya maupun membuat pekerjaan menjadi sedemikian rupa sehingga usaha setiap pegawai lebih sejalan dengan pekerjaannya.

2.1.2. Manfaat Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan pertama-tama digunakan sebagai dasar untuk penilaian jabatan, deskripsi pekerjaan juga dikenal pimpinan sebagai dasar untuk memimpin menurut Moekijat (1998) deskripsi pekerjaan dapat

berguna untuk menugaskan karyawan-karyawan kepada jabatan-jabatan, dalam jabatan-jabatan mana uraian jabatan itu membantu meyakinkan perseorangan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan dapat dipergunakan sebagai checklist dalam menunjukkan karyawan-karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diserahkan.

Menurut Dale Yoder dalam Moekijat (1998) deskripsi pekerjaan dapat dipergunakan untuk bermacam-macam tujuan sebagai berikut :

- a. Deskripsi pekerjaan memberikan suatu aturan terinci untuk pencarian calon karyawan dan penyaringan.
- b. Deskripsi pekerjaan memberikan garis besar mengenai kesempatan kerja dengan demikian berguna dalam pemberian pedoman dan nasihat jabatan.
- c. Deskripsi pekerjaan dapat memberikan saran-saran untuk penguraian jabatan dan penyederhanaan pekerjaan.
- d. Deskripsi pekerjaan adalah penting untuk semua sistem penilaian jabatan dalam administrasi upah dan gaji.
- e. Deskripsi pekerjaan dapat membantu memperbaiki semangat kerja dengan mempengaruhi tiap karyawan mengenai pentingnya jabatan karyawan dan membantu menetapkan keadilan dalam kompensasi.
- f. Deskripsi pekerjaan adalah penting untuk merencanakan perubahan-perubahan dalam organisasi dan untuk reorganisasi.
- g. Deskripsi pekerjaan membantu memperbaiki administrasi dan pengawasan melalui penguraian yang objektif daripada tanggung jawab-tanggung jawab daripada pengawasan dan hubungan antar jabatan.

2.1.3. Kualifikasi Deskripsi Pekerjaan

Job description hendaknya dapat mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Menurut Ardana *et al* (2012:37), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan *job description*, antara lain :

- a. Sistematis, artinya *job description* terdiri dari komponen-komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami.
- b. Jelas, artinya *job description* dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan.
- c. Ringkas, artinya *job description* perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya.
- d. Tepat, artinya *job description* dapat menyajikan uraian yang memberikan pengertian yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembacanya dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.
- e. Taat azas, artinya *job description* berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain.
- f. Akurat, artinya *job description* disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

2.1.4. Susunan Deskripsi Pekerjaan

Data-data yang harus dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan memiliki ketidakseragaman. Seperti apa yang ditunjukkan sendiri oleh namanya, deskripsi pekerjaan itu pada pokoknya adalah bersifat menguraikan (deskriptif) dan merupakan suatu catatan mengenai fakta-fakta pekerjaan yang ada dengan tepat. Fakta-fakta atau kenyataan- kenyataan ini harus disusun sedemikian rupa agar dapat mudah dipergunakan. Yuli (2009 :44) menyarankan untuk menggunakan urutan atau susunan sebagai berikut :

- a. Identifikasi jabatan. Bagian identifikasi jabatan memuat informasi-informasi tentang nama jabatan, kode jabatan, tanggal analisis, penyusunan, dan dalam departemen apa.
- b. Ringkasan jabatan. Ringkasan jabatan hendaknya menggambarkan sifat umum dari jabatan, yaitu berupa fungsi dan kegiatan utamanya.
- c. Hubungan, tanggung jawab, dan kewajiban. Bagian ini memperlihatkan hubungan pemegang jabatan dengan pihak atau bagian lain, baik dalam organisasi maupun luar organisasi.
- d. Wewenang dari pemegang jabatan. Bagian akan menentukan batas-batas wewenang pemegang jabatan, termasuk wewenang pengambilan keputusannya dan batas-batas pelanggarannya.
- e. Standar kinerja. Bagian ini menetapkan standar-standar yang diharapkan bisa dicapai oleh karyawan pada masing-masing tugas dan tanggung jawab dari deskripsi jabatan.
- f. Kondisi kerja. Deskripsi pekerjaan juga akan merangkum kondisi kerja umum yang tercakup pada jabatan.

2.1.5.Prinsip Deskripsi Pekerjaan

Menurut Priansa(2014:82) Deskripsi Pekerjaan mengandung sejumlah prinsip yang penting dan perlu diperhatikan antara lain adalah :

a. Sistematis

Deskripsi pekerjaan terdiri dari sejumlah komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan keorganisasian yang membentuk sistem sehingga mudah dipahami oleh pegawai dalam mengemban jabatannya.

b. Jelas

Deskripsi pekerjaan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan sehingga ketika mengemban pekerjaan maka ia turut terlibat dengan tepat.

c. Ringkas

Deskripsi pekerjaan perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, padat, dan jelas sehingga memudahkan pegawai untuk memahaminya ketika membutuhkannya.

d. Tepat

Deskripsi pekerjaan mampu menyajikan uraian yang sesuai dengan apa yang dimaksud dalam isi pekerjaan sehingga pegawai dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.

e. Taat Azas

Deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu dengan yang lainnya.

f. Akurat

Deskripsi pekerjaan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang sesungguhnya dilakukan di dalam mengemban pekerjaan.

2.1.6. Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator dalam Deskripsi pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi pekerjaan Menurut Hasibuan (2014:33) mengatakan Job Description (deskripsi pekerjaan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami.

Teori ini diuraikan sebagai berikut :

- a. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi.
- b. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
- c. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas
- d. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.2. Spesifikasi Jabatan

2.2.1. Pengertian Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan menggambarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang pegawai, karena dengan ditetapkan standar minimum diharapkan perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai.

Adapun pengertian spesifikasi jabatan sebagai berikut : Menurut Moekijat (1998) menyatakan bahwa: “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”.

Menurut Marwansyah (2012:7) menyatakan bahwa: “Spesifikasi Jabatan adalah kualifikasi atau persyaratan minimum yang harus dimiliki oleh seseorang agar ia dapat melakukan sebuah pekerjaan tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat diambil suatu pernyataan dimana pada keseluruhan penjelasan yang telah diuraikan semuanya bertitik tolak pada factor manusia yang akan menduduki jabatan tersebut. Fungsi manusia ini salah satu cara agar dapat menjalankan suatu jabatan dan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dari jabatan tersebut. Oleh karenanya penting bagi seseorang pegawai yang menduduki suatu jabatan untuk memiliki kemampuan minimal yang diisyaratkan karena berguna dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul, sehingga kinerja dan efisiensi

kerjadalarn permasalahan perusahaan tercapainya suatu tujuan yang akan berjalan dengan baik.

2.2.2. Manfaat Spesifikasi Jabatan

Menurut Priansa (2014:86) terdapat sejumlah manfaat penting dari spesifikasi jabatan untuk organisasi, yaitu :

- a. sebagai dasar untuk melakukan evaluasi jabatan;
- b. sebagai dasar untuk menentukan standar kinerja pegawai;
- c. sebagai dasar untuk melakukan rekrutment, seleksi, dan penempatan pegawai baru;
- d. sebagai dasar untuk merancang program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai;
- e. sebagai dasar untuk menyusun jalur promosi bagi pegawai;
- f. untuk merencanakan perubahan dalam organisasi dan
- g. penyederhanaan kerja yang ada di dalam organisasi sebagai dasar untuk mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja pegawai.

2.2.3. Tujuan Spesifikasi Jabatan

Organisasi menyusun spesifikasi jabatan dalam rangka mendukung optimalisasi kegiatan manajerial maupun operasional organisasi. Menurut Priansa (2014:85) tujuan-tujuan spesifikasi jabatan yaitu :

- a. Menemukan Pegawai Prospektif

Spesifikasi jabatan penting dalam mendapatkan calon pegawai untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan rumusan spesifikasi jabatan yang telah

ada. Spesifikasi jabatan juga membantu organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai melalui penyediaan serangkaian daftar pertanyaan untuk wawancara sesuai dengan isi spesifikasi jabatan yang dibutuhkan organisasi.

b. Menggambarkan Calon Pegawai

Spesifikasi jabatan yang ada dalam program rekrutment dan seleksi merupakan gambaran tentang calon pegawai yang akan bekerja di dalam organisasi. Spesifikasi jabatan merupakan pangkal dari mengenali calon pegawai dengan baik. Jika spesifikasi jabatan mampu disusun dengan baik maka calon pegawai yang akan direkrut oleh organisasi menjadi baik.

c. Menyusun Kompetensi Inti Organisasi

Organisasi harus mampu menetapkan kompetensi inti organisasi serta spesifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan kompetensi intinya.

d. Menggambarkan Kompetensi Pegawai

Spesifikasi jabatan penting dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi dapat mengidentifikasi tugas dan pekerjaan inti yang paling tepat sesuai dengan kompetensi pegawai.

e. Orientasi bagi calon Pegawai

Calon pegawai dapat menentukan apakah dirinya berkualifikasi sesuai dengan spesifikasi jabatan yang tersedia atau tidak. Ini memberikan gambaran tentang bagaimana kecocokan antara organisasi, pegawai, dan spesifikasi jabatannya.

2.2.4. Langkah-langkah Dalam Menganalisis Jabatan

Setelah mengetahui manfaat informasi yang diperoleh dari analisis jabatan, maka dapat dipahami bahwa analisis jabatan sangat berperan penting dalam manajemen SDM, sehingga diperlukan langkah-langkah yang sistematis dalam menjalankannya. Menurut Hasibuan (2008:29) proses dalam menganalisis jabatan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis jabatan.
- b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.
- c. Menyeleksi orang yang akan diserahi jabatan yang akan dianalisis.
- d. Mengumpulkan informasi analisis jabatan.
- e. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan.
- g. Meramalkan dan memperhitungkan perkembangan perusahaan.

2.2.5. Indikator-indikator Spesifikasi Jabatan

Indikator dalam spesifikasi jabatan, penulis mengambil teori Spesifikasi jabatan Menurut Priansa (2014:86) mengatakan bahwa spesifikasi jabatan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas bagi pegawai, yang diikuti oleh kualifikasi definitif yang dibutuhkan dari pegawai yang memangku jabatan tersebut. Teori tersebut digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian mengenai ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Keterampilan

Setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikannya.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki pegawai hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang diembannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan jabatan dengan baik.

c. Kemampuan

Kemampuan merupakan sekumpulan pencapaian pegawai yang meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut individual yang lebih memungkinkan pegawai menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

d. Kepribadian

Pegawai harus mampu memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha untuk menimbulkan kekuatan atau sisipositif dari kepribadiannya tersebut.

e. Minat

Minat berhubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai pegawai.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa factor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain dating dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen .

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut syiti romalia (2018) :

- a. Ketersediaan peralatan dan barang, dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b. Lingkungan kerja, memastrikan karyawan memiliki tempat kerja yang sehat adalah kunci dari produktivitas yang baik.
- c. *Job description dan job specification*, menyadari bahwa keberadaan nsetiap karyawan berharga dan memiliki peran terhadap keberhasilan perusahaan.
- d. Budaya organisasi, menciptakan suatu perubahan pada masyarakat, dan merasa bangga tergabungdengan perusahaan yang memberikan ruang pada mereka yang berkarya.
- e. System komunikasi dan cara kerja pimpinan, para atasan, supervisor, memiliki karkter atau suportif mengetahui bagaimana karyawan berinteraksi.

- f. Pelatihan dan pengembangan diri, pelatihan dapat menambah wawasan, pelatihan dapat menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan .
- g. Bonus dan insentif, harus kreatif dalam merancang paket benefit agar kinerja karyawan tetap bekerja.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kinerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kinerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

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

b. Kuantitas.

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

c. Ketepatan waktu.

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

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Salmah (2013)	Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara
2	Ardia (2015)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>Job Description</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo
3	Dimas (2016)	Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di PT PG Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di PT PG Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang
4	Meilisa (2017)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan

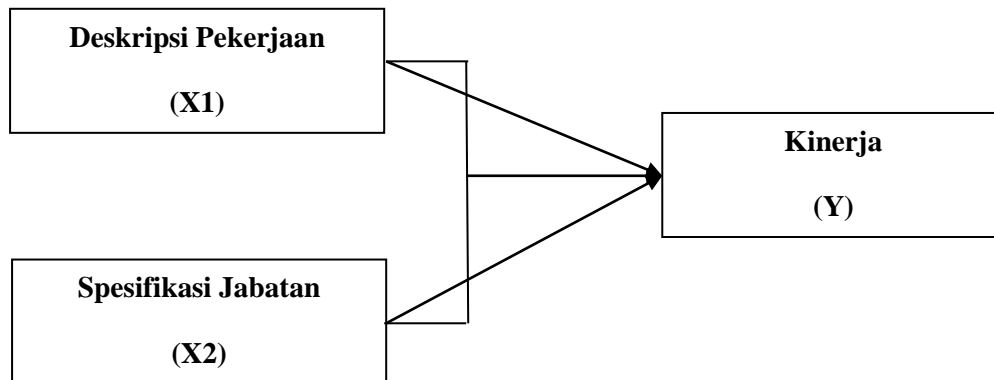
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2008:126). Menurut Moekijat (1998) menyatakan bahwa: “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2009).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
2. Spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
3. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.pada Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.6, Pangkalan Masyhur, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan february sampai agustus 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
1	Penyusunan proposal	■	■					
2	Seminar proposal			■				
3	Pengumpulan data			■	■			
4	Analisis data			■	■	■		
5	Seminar Hasil						■	
6	Pengajuan Meja hijau							■
7	Meja Hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 213 orang. Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari bagian umum dan kepegawaian 28 pegawai, keuangan dan aset 46 pegawai, bagian program 15 pegawai, bagian sarana dan prasarana 34 pegawai, bagian tanaman pangan 45 pegawai, bagian penyuluhan 19 pegawai, dan bagian hortikultura 26 pegawai.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk

mempersingkat waktu penelitian maka dari jumlah populasi penelitian sebanyak 45 orang pada bagian Tanaman Pangan pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dikarenakan pada bagian ini banyak terlihat pegawai yang kurang tahu apa yang mau dikerjakan ketika selesai absen pagi sehingga ada yang pergi ke kantin untuk main catur atau bercerita dengan sesama pegawai, dan terlihat beberapa pegawai yang tidak sesuai pendidikan dengan pekerjaan yang diembannya, sehingga pegawai kurang memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga mengharuskannya untuk meminta bantuan dari pegawai lain atau pegawai honor untuk mengerjakannya. Teknik sampling yang digunakan teknik sampling kelompok (*cluster sampling*), yaitu bentuk sampling random yang populasinya dibagi menjadi beberapa kelompok (*cluster*) dengan menggunakan aturan-aturan tertentu, seperti batas-batas alam dan wilayah administrasi pemerintahan. (Gunawan, 2013:16).

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Deskripsi Pekerjaan (X1)	Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2008:126)	<ul style="list-style-type: none"> a. Identifikasi pekerjaan atau jabatan b. Hubungan tugas dan tanggung jawab c. Standar wewenang dan pekerjaan d. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas 	<i>Interval</i>

Spesifikasi Jabatan (X₂)	Menurut Moekijat (2010:14) menyatakan bahwa: “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”.	a. Keterampilan b. Pengetahuan c. Kemampuan d. Kepribadian e. Minat	<i>Interval</i>
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2009:59) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Interval</i>

Sumber: Landasan Teori Bab II

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data

melalui alat statistik yang diberikan kepada pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang diperlukan.
- 3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

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

menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. (Ghozali, 2012: 47) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Deskripsi Pekerjaan

X_2 : Spesifikasi Jabatan

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogorov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- 1) H_0 : data residual berdistribusi normal
- 2) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

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

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X1), diperoleh $5.242 > t_{table} 1.679$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. dan variabel spesifikasi jabatan (X2) nilai t_{hitung} diperoleh $5.471 > t_{table} 1.679$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.. Hal ini menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel spesifikasi jabatan lebih berpengaruh sedikit dari variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $53.963 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar $0,707$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar $70,7\%$. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor

deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi tingkat deskripsi pekerjaan yang terlihat sudah bagus, namun ada beberapa hal tentang deskripsi pekerjaan perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada mereka, pihak manajemen harus menjelaskan apa saja tugas mereka emban agar pegawai tidak merasa kewalahan dalam bekerja .
2. Untuk masalah spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai, upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar spesifikasi yang diberikan lebih jelas lagi agar para karyawan tidak ada pekerjaan atau jabatan yang rangkap dilakukan oleh pegawai dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Ardia. 2015. **Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Dimas. 2016. **Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di PT PG Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Meilisa. 2017. **Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan .** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Salmah. 2013. **Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara .** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Buku:

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.** Bandung : Refika Aditama
- Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : Graha Ilmu
- Donni, Junni Priansa. 2014. **Perencanaan & Pengembangan SDM.** Penerbit Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Marwansyah, (2012) : **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Mangcuprawira, Syafrri dan hubbies. 2009. **Horrison Bisnis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.** Bogor: Galia Indonesia
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Refika Aditama
- Moekijat, 1998. **Sumber Daya Manusia.** Bandung : CV. Mandar Maju.

- Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen SDM, Pengertian, Dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta
- Prawirosentoso, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta : BPF
- Simanjuntak. 2012. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sedarmayanti, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**". Yogyakarta: BPF.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Veithzal ,Rivai, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

KUESIONER

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 21 - 30 Thn b. 31 - 40 Thn c. 41 – 50 Thn d. > 51 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS DESKRIPSI PEKERJAAN (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Identifikasi pekerjaan atau jabatan						
1	Perusahaan membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja					
Hubungan tugas dan tanggung jawab						
2	Pegawai memahami tugas dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
Standar wewenang dan pekerjaan						
3	Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan					
Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas						
4	Pegawai ditempatkan sesuai dengan perjanjian kerja					

2. VARIABEL BEBAS SPESIFIKASI JABATAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	K S	TS	ST S
Keterampilan						
1	Pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang diaksanakannya					
Pengetahuan						
2	Pengetahuan yang dimiliki Pegawai sesuai dengan spesifikasi jabatan yang dimiliki					
Kemampuan						
3	Kemampuan Pegawai sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan					
Kepribadian						
4.	Kepribadian positif seorang Pegawai sangat berpengaruh dalam bekerja					
Minat						
5	Minat Pegawai dengan spesifikasi jabatan yang diberikan sangat sesuai					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

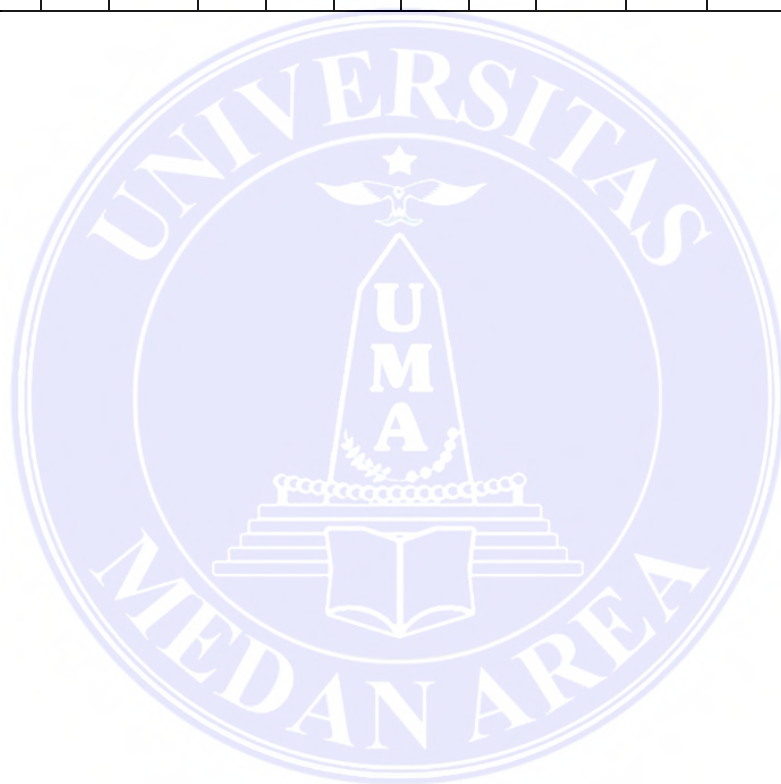
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi Pegawai lain.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dari dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Para Pegawai tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Para Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya, Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Tabulasi Data Variabel X1, X2 Dan Y

NO.	Deskripsi Pekerjaan (X1)				Total	Spesifikasi Jabatan (X2)					Total	Kinerja					Total
	P1	P2	P3	P4	X1	P5	P6	P7	P8	P9	X2	P10	P11	P12	P13	P14	Y
1	4	4	5	4	17	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
2	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
3	5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22
9	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	21
10	3	4	4	4	15	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
11	3	4	4	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
12	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23
13	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
15	4	4	5	5	18	4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	4	23
16	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
17	4	4	4	5	17	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23
18	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22
19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24
22	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	23
27	5	4	4	4	17	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22
28	5	4	4	4	17	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	4	20
31	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	5	3	4	4	20
32	4	4	5	4	17	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
33	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
34	5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
35	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23

36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22
40	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	21
41	3	4	4	4	15	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
42	3	4	4	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23
44	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22



Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	24	53.3	53.3	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	57.8	57.8	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Spesifikasi Jabatan (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	51.1	51.1	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	55.6	55.6	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	53.3	53.3	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	60.0	60.0	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	23	51.1	51.1	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.16	1.537	45
Deskripsi Pekerjaan	17.36	1.384	45
Spesifikasi Jabatan	22.11	1.761	45

Correlations

		Kinerja	Deskripsi Pekerjaan	Spesifikasi Jabatan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.721	.733
	Deskripsi Pekerjaan	.721	1.000	.468
	Spesifikasi Jabatan	.733	.468	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Deskripsi Pekerjaan	.000	.	.001
	Spesifikasi Jabatan	.000	.001	.
N	Kinerja	45	45	45
	Deskripsi Pekerjaan	45	45	45
	Spesifikasi Jabatan	45	45	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Deskripsi Pekerjaan Spesifikasi Jabatan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.707	.833

a. Predictors: (Constant), Spesifikasi Jabatan, Deskripsi Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.802	2	37.401	53.963	.000 ^a
	Residual	29.110	42	.693		
	Total	103.911	44			

a. Predictors: (Constant), Spesifikasi Jabatan, Deskripsi Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.063	1.842		1.663	.104		
	Deskripsi Pekerjaan	.538	.103	.485	5.242	.000	.781	1.281
	Spesifikasi Jabatan	.441	.081	.506	5.471	.000	.781	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja

