



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT  
JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Faradiba Balfas

1802025146

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT  
JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Faradiba Balfas

1802025146

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA”**. Merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi dan/atau ditulis tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi dan/atau ditulis oleh orang lain sebelumnya, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik itu yang dikutip maupun ditunjuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penyusunan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang ada di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 02 Febuari 2023

Yang menyatakan,



(Faradiba Balfas)

Nim. 1802025146

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**



**NAMA** : **FARADIBA BALFAS**

**NIM** : **1802025146**

**PROGRAM STUDI** : **S1 MANAJEMEN**

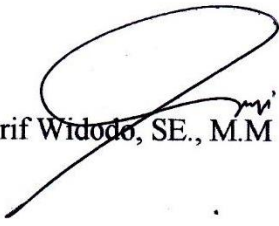
**TAHUN AKADEMIK** : **2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Amilia Zainita, SE., M.M	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Progrant Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo, SE., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

Yang disusun oleh:  
Faradiba Balfas  
1802025146

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1)  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Pada tanggal: 08 Februari 2023

Tim Penguji:  
Ketua, merangkap anggota:



(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Nur Hadiyazid Rachman, S.Si., M.M.)

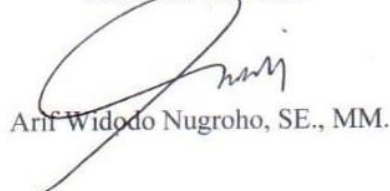
Anggota



(Herwin Kurniawan, S.E., M.M.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Arif Widodo Nugroho, SE., MM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faradiba Balfas  
NIM : 1802025146  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. **HAMKA Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 24 Januari 2023  
Yang menyatakan,



(Faradiba Balfas)

## ABSTRAK

**Faradiba Balfas (1802025146)**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,**

*Skripsi. Program Strata Satu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.*

Kata kunci : *Job Description, Job Specification, Kinerja Pegawai*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang diteliti adalah “*job description, job specification, dan kinerja pegawai*” sebagai objek perubah dan “Sekretariat Jenderal DPR RI” sebagai objek pengamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama dengan mengambil sampel dari tiap kelompok populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari tiap bagian tersebut karena populasi yang heterogen dan berstrata. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), wawancara, dan observasi. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Job Specification* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan secara simultan, *Job Description* dan *Job Specification* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa peristiwa yang terjadi ialah ketidaksesuaian perintah atasan dengan tugas dan fungsi yang dimiliki pegawai pada jabatannya. Hal tersebut terjadi karena dua kondisi, yakni pegawai tidak memiliki kompetensi pada jabatannya, atau penempatan pegawai yang kurang tepat yang mana pada kegiatan unit tertentu kompetensi yang dimiliki pegawai tidak dibutuhkan pada kegiatan pekerjaan unit kerja.

## **ABSTRACT**

**Faradiba Balfas (1802025146)**

**THE INFLUENCE OF *JOB DESCRIPTION* AND *JOB SPECIFICATION* ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE SECRETARIAT GENERAL OF THE COUNCIL OF REPRESENTATIVES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

*Essay. Undergraduate Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.*

Keywords :*Job Description, Job Specification, Employee Performance*

This study aims to determine the effect of *Job Description* and *Job Specification* to Employee Performance. The variables studied are "*job description, job specification, and employee performance*" as the object of change and the "The Secretariat General of The Council of Representatives of The Republic of Indonesia" as the object of observation. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique of this research is *proportionate stratified random sampling*, namely a sampling technique that provides equal opportunities by taking samples from each population group whose number is adjusted to the number of members of each section because the population is heterogeneous and stratified. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire), interviews, and observation. Data processing techniques using SPSS Version 26.

The research results show that partially *Job Description* positive and significant effect on Employee Performance, *Job Specification* positive and insignificant effect on Employee Performance, and simultaneously, *Job Description* and *Job Specification* significant effect on Employee Performance.

From the results of the interviews, the authors concluded that the incident that occurred was a discrepancy between the superior's orders and the duties and functions of the employee in his position. This occurs due to two conditions, namely the employee does not have competence in his position, or the placement of employees is not appropriate where in certain unit activities the competencies possessed by employees are not needed in work unit work activities.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sang utusan Allah SWT yang membawa risalah dan rahmat bagi alam semesta dan pemberi syafa'at bagi umatnya di akhirat kelak.

Dalam penyusunan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan penulis, baik dalam hal waktu, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun. Karya ilmiah ini dapat tersusun dengan baik tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil, seperti arahan, dukungan, bimbingan, serta semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
6. Bapak Arif Widodo, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
7. Ibu Dr. Amilia, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepala dan rekan-rekan bagian Unit Organisasi dan Tata Laksan (Ortala) yang telah memberikan kesempatan dan banyak membantu memberikan

informasi sehingga penulis dapat menjadikan Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai tempat penelitian.

11. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan semangat, saran, dan bantuan selama menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mendoakan semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Jakarta, 24 Januari 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.</b>	i
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b>	ii
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
<b>KATA PENGANTAR</b>	vi
<b>DAFTAR ISI</b>	ix
<b>DAFTAR TABEL</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	11
1. 1.2.1 Identifikasi Masalah	11
2. 1.2.2 Pembatasan Masalah	12
3. 1.2.3 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	15
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	15
2.2 Telaah Pustaka	27
4. 2.2.1 Analisis Jabatan	27
5. 2.2.2 <i>Job Description</i>	31
6. 2.2.3 <i>Job Specification</i>	37
7. 2.2.4 Kinerja Pegawai	42
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	47

2.4 Rumusan Hipotesis	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	49
3.1 Metode Penelitian	49
3.2 Operasionalisasi Variabel	50
8. 3.2.1 Variabel Bebas (Independen)	50
9. 3.2.2 Variabel Terikat / Tidak Bebas (Dependen)	50
3.3 Populasi dan Sampel	57
10. 3.3.1 Populasi	57
11. 3.3.2 Sampel	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data	60
12. 3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	60
13. 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	60
3.5 Metode Analisis Data	62
14. 3.5.1 Uji Kualiatas Data	62
15. 3.5.2 Uji Asumsi Klasik	64
16. 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	67
17. 3.5.4 Analisis Statsitik Deskriptif	67
18. 3.5.5 Skala Likert	68
19. 3.5.6 Pengujian Hipotesis	69
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	73
4.1 Gambaran Umum Sekretariat Jenderal DPR RI	73
20. 4.1.1 Sejarah Sekretariat Jenderal DPR RI	73
4.2 Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Budaya Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI	79
21. 4.2.6 Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Jenderal DPR RI 2020-2024	81
22. 4.2.7 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI	83
4.3 Bisnis Utama Lembaga	84
4.4 Karakteristik Responden Sekretariat Jenderal DPR RI	85
4.5 Hasil Data dan Pembahasan	92
23. 4.5.1 Uji Kualitas Data	92

24. 4.5.2 Uji Asumsi Klasik	96
25. 4.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	100
26. 4.5.4 Analisis Statistik Deskriptif	102
27. 4.5.5 Pengujian Hipotesis	172
28. 4.5.6 Pembahasan Umum	176
<b>BAB V PENUTUP</b>	182
5.1 Kesimpulan	182
5.2 Saran	184
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	191
<b>LAMPIRAN</b> .....	196

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
29.	Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Pegawai	6
30.	Hasil Kuesioner Pra-survey Job Description	8
31.	Hasil Kuesioner Pra-survey Job Specification	9
32.	Penelitian Terdahulu	.....22
33.	Operasional Variabel	55
34.	Perhitungan Proportional Random Sampling	62
35.	Skala Likert.	69
36.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	
37.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Kabag)	
38.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
39.	Karakteristik Responden (Kabag) Berdasarkan Jenis Kelamin....	
40.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
41.	Karakteristik Responden (Kabag) Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
42.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	
43.	Karakteristik Responden (Kabag) Berdasarkan Lama Bekerja.	
44.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	
45.	Tabel 17 Uji Validitas Job Description	
46.	Tabel 18 Uji Validitas Job Specification	
47.	Tabel 19 Uji Validitas Kinerja Pegawai	
48.	Tabel 20 Hasil Uji Reliabilitas	
49.	Tabel 21 Hasil Uji Normalitas	
50.	Tabel 22 Hasil Uji Multikolinearitas	
51.	Hasil Regresi Linear Berganda	
52.	Hasil Statistik Deskriptif	
53.	Wewenang saya dalam pekerjaan sudah teridentifikasi secara jelas	..
54.	Wewenang pegawai dalam pekerjaan sudah teridentifikasi secara jelas.	

55. Wewenang saya tidak mengalami overlapping (tumpang tindih) dengan rekan kerja lain
56. Wewenang pegawai tidak mengalami overlapping (tumpang tindih) dengan rekan kerja lain
57. Saya memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan
58. Pegawai memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan
59. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki
60. Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
61. Saya memahami peraturan dan kebijakan yang diterapkan instansi dalam bekerja
62. Pegawai memahami peraturan dan kebijakan yang diterapkan instansi dalam bekerja
63. Saya mampu memahami arahan yang diberikan secara jelas dalam melaksanakan pekerjaan
64. Pegawai mampu memahami arahan yang diberikan secara jelas dalam melaksanakan pekerjaan
65. Saya mampu dan mau berkoordinasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dalam menunjang pekerjaan
66. Pegawai mampu dan mau berkoordinasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dalam menunjang pekerjaan .....
67. Fasilitas yang tersedia sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja sehingga mendukung kelancaran .....
68. Fasilitas yang tersedia sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja sehingga mendukung kelancaran
69. Saya memahami dengan jelas target standar hasil kerja yang akan dicapai..
70. Pegawai memahami dengan jelas target standar hasil kerja yang akan dicapai.....
71. Target standar hasil kerja yang akan dicapai sudah searah dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni
72. Target standar hasil kerja yang akan dicapai sudah searah dengan bidang pekerjaan yang pegawai tekuni
73. Variabel Job Description (X1)



74. Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang saya miliki sudah sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban secara keseluruhan
75. Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban secara keseluruhan
76. Latar belakang pengalaman kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban secara keseluruhan
77. Latar belakang pengalaman kerja yang pegawai miliki sudah sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban secara keseluruhan
78. Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang saya miliki secara efektif dapat menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan
79. Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pegawai miliki secara efektif dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
80. Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban ..
81. Pengetahuan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban
82. Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban .
83. Keterampilan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban
84. Keahlian yang saya miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban..
85. Keahlian yang pegawai miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban..
86. Minat yang saya miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban
87. Minat yang pegawai miliki sudah sesuai dengan jabatan yang diemban..
88. Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki secara efektif dapat menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan
89. Pengetahuan dan keterampilan yang pegawai miliki secara efektif dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
90. Keahlian yang saya miliki secara efektif dapat menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan
91. Keahlian yang pegawai miliki secara efektif dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
92. Minat yang saya miliki secara efektif dapat menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan
93. Minat yang pegawai miliki secara efektif dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
94. Variabel Job Specification (X2)

95. Saya memiliki tingkat ketelitian dan kerapihan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
96. Pegawai memiliki tingkat ketelitian dan kerapihan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
97. Saya memiliki tingkat kecermatan yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat
98. Pegawai memiliki tingkat kecermatan yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat
99. Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan
100. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan
101. Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan
102. Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan
103. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan
104. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan
105. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat sehingga kesalahan dalam bekerja minim terjadi
106. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat sehingga kesalahan dalam bekerja minim terjadi
107. Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas
108. Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas.
109. Saya mampu memahami instruksi yang diberikan atasan dengan baik
110. Pegawai mampu memahami instruksi yang diberikan atasan dengan baik...
111. Saya mampu melaksanakan tugas dengan tepat sesuai intruksi.....
112. Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan tepat sesuai intruksi..... 163
113. Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan .....
114. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan
115. Keahlian yang saya miliki dapat menunjang saya dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien

116. Keahlian yang pegawai miliki dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien
117. Saya menjalankan tugas sesuai dengan peraturan atau kode etik yang telah ditetapkan
118. Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan peraturan atau kode etik yang telah ditetapkan
119. Saya mampu menjaga nama baik instansi dalam melaksanakan tugas baik di luar ataupun di dalam lingkungan pekerjaan
120. Pegawai mampu menjaga nama baik instansi dalam melaksanakan tugas baik diluar ataupun didalam lingkungan pekerjaan
121. Saya memiliki kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan
122. Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan
123. Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.....
124. Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan
125. Variabel Kinerja Pegawai (Y)
126. Hasil Uji t
127. Hasil Uji f
128. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	51
2.	Struktur Organisasi.....	87
3.	Grafik Normalitas P-Plot	
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Tugas	1/22
2.	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	2/22
3.	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	3/22
4.	Lembar Kuesioner	4/22
5.	Surat Keterangan Selesai Penelitian	11/22
6.	Tabulasi Data	12/22
7.	Tabel Uji Validitas	19/22
8.	Tabel Uji F	20/22
9.	Tabel Uji T	21/22
10.	Daftar Riwayat Hidup	22/22

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Negara tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya kelompok atau organisasi yang menjalankan tugas dan fungsi kenegaraan yaitu, pemerintah. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pemerintahan memiliki tiga lembaga utama yaitu, eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan eksekutif diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan fungsinya dalam menerapkan penyelenggaraan pemerintahan negara, oleh karena itu dibentuk suatu sistem yang mengelola negara yaitu, manajemen pemerintahan negara. Tujuannya adalah agar terciptanya *good governance* atau sistem penyelenggaraan manajemen pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab.

*Good governance* adalah konsep yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya akuntabilitas secara bersama, sebagai suatu kesepakatan yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta tentang penyelenggaraan pemerintahan nasional (Admin Prokomsetda, 2017).

Sistem lembaga eksekutif di Indonesia menggunakan sistem pemerintahan presidensial yang mana kepala negara dan kepala pemerintahan diduduki oleh presiden. Lembaga eksekutif terdiri dari presiden, wakil beserta para menteri dan secara luas mencakup pegawai negeri sipil dan militer. Dalam menyelenggarakan pemerintahan, pemerintah membentuk suatu sistem yang mana dalam pelaksanaannya diatur oleh undang-undang, berbentuk hierarki dengan jenjang

jabatan terstruktur dari atas kebawah, yang disebut birokrasi. Birokrasi pemerintahan pada dasarnya adalah keseluruhan organisasi dan manajemen dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam berbagai unit organisasi pemerintah pada suatu departemen maupun non departemen baik di pusat maupun di daerah dalam rangka pelayanan umum pada masyarakat (Rusfiana & Suprianta, 2021 : 60).

Instansi pemerintah tugasnya adalah mendukung kelancaran pemerintahan dalam bidang administrasi pada lingkungan eksekutif baik pemerintah pusat ataupun pemerintahan daerah dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penduduk Indonesia adalah masyarakat majemuk, artinya masyarakat yang terdiri dari dua atau lebih kelompok yang memiliki perbedaan latar belakang (diferensiasi sosial) dalam hal ras, suku, budaya, agama, strata, jenis kelamin, dan bahasa. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pegawai yang melayani masyarakat (*public servant*) harus memiliki sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu, manajemen ASN menerapkan pengelolaan yang berorientasi mewujudkan pegawai ASN yang profesional, memiliki integritas, kualitas, dan kompetensi, sehingga dapat menghasilkan ASN yang memiliki kesadaran dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Hal tersebut tercantum dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN dijelaskan bahwa pengelolaan manajemen ASN adalah untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik kkn. Selain itu, dalam undang-undang tersebut

juga terdapat sistem merit yang merupakan kebijakan dalam manajemen ASN yang menjelaskan bahwa pegawai dinilai berdasarkan kualitasnya dalam melaksanakan tugas, bukan karena koneksi politik ataupun diskriminatif. Berikut sistem merit dalam UU No. 5 Tahun 2014 berbunyi, sistem merit adalah kebijakan dan administrasi ASN berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi secara alami dan merata tanpa memandang latar belakang agama, warna kulit, ras, politik, jenis kelamin, asal usul, kecacatan, usia, atau status perkawinan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tolak ukur dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017 : 67). Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. (Setiawan, 2021)

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting karena pegawai memberikan tenaga, bakat, kreativitas, serta usaha kepada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki tuntutan dan persyaratan yang berbeda dan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai berlainan, sehingga manajemen perlu menganalisis karakteristik pegawai bagaimana yang dibutuhkan dan tanggung jawab apa saja yang menjadi beban suatu pekerjaan pada suatu jabatan. Hal tersebut diidentifikasi secara rinci melalui *job description* dan *job specification*. Deskripsi pekerjaan menjadi sebuah kendala apabila kurang akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa (Syelviani, 2017).



Tujuan pembuatan *job description* dan *job specification* salah satunya adalah agar pegawai memahami tugas, tanggung jawab dan fungsinya dalam suatu pekerjaan sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maupun jabatannya memiliki arah dan target yang pasti. Syelviani (2017) menyatakan deskripsi pekerjaan yang teridentifikasi secara jelas dapat menunjang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya karena pegawai memiliki arah terhadap tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja.

Dalam menguasai suatu jabatan, perusahaan menerapkan ketentuan karakteristik persyaratan jabatan (*job specification*) yang harus dimiliki oleh tiap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan seperti pengetahuan kerja, latar belakang pendidikan, dan keahlian tertentu agar dapat menguasai suatu jabatan. Karlina Pitaloka dkk (2019) menyatakan bahwa *job specification* mengakibatkan karyawan melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab.

Apabila karyawan tidak dapat memahami dan menguasai secara keseluruhan tugas dan tanggung jawab, maka dalam pelaksanaan tugasnya akan kehilangan arah sehingga kinerjanya menjadi terhambat yang akan mengakibatkan turunnya tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, penataan jabatan atau penataan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja pada posisi dan peran yang tepat, menjadi hal yang penting dalam proses pengembangan organisasi. Seperti filosofi yang ada pada manajemen sumber daya manusia yaitu, *The Right Man on The Right Place/Job* yang artinya penempatan orang yang tepat pada posisi atau jabatan yang tepat. Adanya analisis jabatan akan memperjelas tentang beban atau muatan pekerjaan

dalam suatu jabatan. Dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan pegawai mengembangkan *profesionalisme*. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik melalui pemahaman deskripsi pekerjaan dan penguasaan peran jabatan yang diperlukan pada posisinya. Dengan begitu mempermudah pegawai mencapai profesionalisme yang diharapkan, sehingga kinerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan *profesionalisme* dan produktivitas organisasi. Sekretariat Jenderal DPR RI adalah kesekretariatan lembaga negara yang bertugas mendukung kelancaran pelaksanaan kewenangan dan tanggung jawab dalam hal administrasi, persidangan, keahlian, data & informasi terhadap DPR RI. UU No. 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa asas ASN dijalankan berdasarkan asas *profesionalisme*, proposional, akuntabel, serta efektif dan efisien. Dapat diambil kesimpulan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN ialah asas-asas tersebut.

Berdasarkan hasil observasi lanjutan yang dilakukan, penulis mendapatkan dokumentasi berupa *file* yang berisi susunan *job description* dan *job specification* dari berbagai jabatan secara rinci, dan penulis mendapatkan keterangan bahwa pegawai mengetahui job deskripsinya dan kualifikasinya sudah sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. Namun bagaimana dalam pelaksanaannya, pemahaman pegawai dengan *job description* dan kesesuaian pegawai dengan *job specification* sudahkan mampu membantu ataupun menunjang pegawai dalam menguasai tugas dan jabatan secara menyeluruh, dalam hal ini tingkat efektivitas

dan efisiensi *job description* dan *job specification* yang telah diterapkan sudah dapatkah mengoptimalkan pegawai dalam mencapai kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti melakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuesioner sementara untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Kuesioner terdiri dari variabel mengenai kinerja pegawai, *job description*, dan *job specification* yang peneliti bagikan kepada 21 pegawai. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar diperoleh hasil data pada tabel-tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Pegawai**

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Target Skor	Skor
		ST	T	K	S	S		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Pegawai	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai intruksi	0	6	11	3	1	5 x 21 = 105	62
	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	8	8	5	5 x 21 = 105	81
	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan	0	4	9	6	2	5 x 21 = 105	69
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	0	6	10	4	1	5 x 21 = 105	63
	Saya mampu memahami intruksi yang diberikan atasan dengan baik	0	3	11	4	3	5 x 21 = 105	70
Jumlah								345
Rata-rata								69

Sumber : Data hasil olahan (2022)

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai intruksi”, yang berarti

beberapa pegawai merasa tugas yang dikerjakannya belum sesuai intruksi, artinya masih ada kesalahan sehingga sering mengalami perbaikan, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang pegawai laksanakan sering mengalami perbaikan, artinya sering terjadi kesalahan sehingga dapat menghabiskan waktu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan harus tercapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Adanya perbaikan dalam mengerjakan tugas sudah hal yang biasa, namun jika perbaikan selalu dilakukan hingga memakan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit, maka hal tersebut kurang efektif dan bisa menjadi sebuah masalah yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, *job description* dan *job specification*. Pernyataan tersebut didasarkan pada penelitian terdahulu yang memperoleh kesimpulan bahwa yakni, penerapan uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai (Sudrajat, 2021).

*Job description* memengaruhi kinerja pegawai karena adanya *job description* akan membuat pegawai memahami sehingga pekerjaan terarah (Agustin, 2019). Pegawai yang kurang memahami atau menguasai secara keseluruhan tugas yang dikerjakannya dapat melakukan kesalahan yang berulang dalam mengerjakan tugas. Selain itu, karyawan yang ditempatkan sesuai spesifikasi yang dimiliki, maka kecil kemungkinan karyawan melakukan kesalahan saat sedang bekerja (Andriani dan Raficha, 2022). Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai

yang memahami serta menguasai tugas secara tepat sehingga kesalahan minim terjadi.

**Tabel 2**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Job Description**

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Target Skor	Skor
		ST S	T S	K S	S S	S S		
		1	2	3	4	5		
<b>Job Description</b>	Wewenang saya tidak mengalami <i>overlapping</i> (tumpang tindih) dengan rekan kerja lain	0	0	2	17	2	5 x 21 = 105	84
	Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi	0	3	12	6	0	5 x 21 = 105	66
Jumlah								150
Rata-rata								75

Sumber : Data hasil olahan (2022)

Dari Tabel 2 dapat diketahui, skor terendah terdapat pada pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi”, artinya pegawai merasa tanggung jawab yang diberikannya belum tepat dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab belum sepenuhnya dapat terlaksana dengan baik, karena pegawai merasa kompetensi yang dimiliki masih kurang dan belum sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat menyebabkan pegawai kurang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab. Oleh sebab itu, pegawai perlu meningkatkan kemampuan dengan mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan

pelatihan (diklat) agar tanggung jawab yang diberikan seimbang dengan kompetensi yang dimiliki.

**Tabel 3**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Job Specification**

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Target Skor	Skor
		ST S	T S	K S	S S	S S		
		1	2	3	4	5		
<b>Job Specifictio n</b>	Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang saya miliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif	0	0	8	1 2	1	5 x 21 = 105	77
	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dapat menunjang pekerjaan saya secara efektif	0	0	10	7	4	5 x 21 = 105	78
	Pengetahuan saya akan pekerjaan sudah baik	0	9	2	1 0	0	5 x 21 = 105	64
Jumlah								219
Rata-rata								73

Sumber : Data hasil olahan (2022)

Dari Tabel 3 dapat diketahui skor terendah terdapat pada pernyataan “Pengetahuan saya akan pekerjaan sudah baik”, yang berarti beberapa pegawai merasa pengetahuan kerja yang dimilikinya masih kurang, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mengenai pengetahuan kerja masih belum baik, karena skor yang didapat masih dibawah rata-rata. Pada UU No. 5 Tahun 2014 pasal 21 dan 22 ASN yang terdiri dari PPPK dan PNS berhak mendapatkan pengembangan kompetensi (<https://www.sdm.kemenkeu.go.id/>). Masing-masing pegawai

mendapatkan diklat (pendidikan dan pelatihan) pada pra jabatan maupun pada saat masa jabatan.

Berdasarkan fakta lapangan, tidak semua pegawai ada di tempat kerja karena beberapa ada yang sedang menempuh diklat. Apabila dilihat, diklat diberikan pada pegawai secara bergantian dan beberapa pegawai saja tidak semua. Pelaksanaan pengembangan kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengetahuan dan kemampuan sehingga menunjang tugas dan fungsi organisasi. Pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan haruslah relevan, memadai, dan terancang dengan baik (Daulay, 2022), agar pegawai mendapatkan dampak atau kemajuan yang signifikan setelah menempuh pendidikan dan pelatihan, sehingga pegawai merasa memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu, permasalahan dapat disebabkan oleh dua kondisi yaitu, pegawai belum menempuh pendidikan dan pelatihan (diklat) atau pendidikan dan pelatihan yang ada dirasakan belum memberikan peningkatan secara signifikan dalam hal pengetahuan kerja.

Kualitas sumber daya manusia berperan sangat penting dalam efektivitas organisasi dan manajemen pemerintahan negara. Oleh karena itu, peningkatan kinerja harus terus dilakukan agar organisasi lebih mudah mencapai target dan tujuan. Dalam meningkatkan kinerja secara optimal, pegawai yang handal dalam bidang dan jabatannya adalah salah satu faktor penentu tercapainya keberhasilan perusahaan untuk peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai. Maka dari itu, penerapan *job description* dan *job specification* dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan (Sudrajat, 2021)

dalam penelitiannya yang memperoleh kesimpulan bahwa penerapan uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI, terdapat beberapa fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, yaitu kondisi rendahnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh *job description* (tanggung jawab) dan *job specification* (kompetensi pegawai terhadap pengetahuan kerja). Fungsi Sekretariat Jenderal terhadap DPR RI di bidang administrasi salah satunya adalah memberikan dukungan dalam bidang hukum dan analisis surat pengaduan masyarakat. Dalam uraian tugasnya yakni, menganalisis surat-surat aspirasi dan pengaduan masyarakat yang ditujukan kepada DPR RI sesuai arahan atasan dengan memberikan pertimbangan hukum berdasarkan (peraturan perundang-undangan yang berlaku, tinjauan lapangan, bahan referensi atau rujukan lainnya) yang kemudian disampaikan kepada Pimpinan DPR RI sebagai bahan pengambilan kebijakan atas suatu permasalahan untuk ditindaklanjuti dan mendapatkan penyelesaian.

Mengingat pentingnya kontribusi Sekretariat Jenderal terhadap DPR RI dalam pelaksanaan penyampaian aspirasi masyarakat, membuat penempatan pegawai pada jabatan yang tepat menjadi hal yang esensial karena kesesuaian kemampuan dengan posisi jabatan akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, penerapan *job description* dan *job specification* yang tepat sangat penting untuk menunjang pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehingga aspirasi masyarakat dapat terselenggara dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul



**“Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”.**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tugas pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI masih rendah, hal ini dikarenakan pegawai merasa tugas yang dikerjakannya sering mengalami perbaikan sehingga berdampak pada kinerja.
2. Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan kompetensi, karena pegawai merasa kompetensi yang dimiliki masih kurang sehingga menyebabkan pegawai kurang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Kompetensi pegawai terkait pengetahuan kerja di Sekretariat Jenderal DPR RI masih rendah, hal ini dikarenakan pegawai merasa pengetahuan kerja yang dimilikinya masih belum cukup baik.
4. Pegawai belum menempuh pendidikan dan pelatihan (diklat) atau pendidikan dan pelatihan yang ada masih belum dapat membuat pegawai merasa adanya peningkatan secara signifikan dalam segi pengetahuan kerja. Hal ini patut diduga karena kompetensi terkait pengetahuan kerja pegawai masih rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah di atas, dalam hal ini permasalahan yang dikaji perlu dibatasi. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk

memfokuskan perhatian pada penelitian dengan memperoleh kesimpulan yang benar dan mendalam pada aspek yang diteliti. Maka ruang lingkup permasalahan perlu dibatasi variabelnya. Berikut batasan-batasan masalah yang dapat diambil:

1. Penelitian ini fokus pada kinerja pegawai terkait masalah rendahnya pelaksanaan tugas karena tugas yang dilaksanakan sering mengalami perbaikan, mencakup indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.
2. Penelitian ini fokus pada *job description* terkait masalah kurangnya kompetensi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab, mencakup indikator yaitu, wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan standar hasil kerja.
3. Penelitian ini fokus pada *job specification* terkait kurangnya pengetahuan kerja pegawai, mencakup indikator yaitu, pendidikan & pelatihan, dan kompetensi.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah *job specification* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah *job description* dan *job specification* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI
2. Untuk mengetahui apakah *job specification* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI
3. Untuk mengetahui apakah *job description* dan *job specification* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dari segi teoritis dan praktis, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman pembaca dengan melihat permasalahan dari sudut pandang penulis. Selain itu, dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang menyajikan penelitian mengenai *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai serta menambah sumber rujukan yang telah ada.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Manfaat Bagi Instansi Sekretariat Jenderal DPR RI**

Dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan kebijakan dalam mengambil keputusan dalam menghadapi masalah yang ada pada kinerja pegawai, dalam instansi pemerintah sehingga kualitas pelayanan publik dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

###### **b. Manfaat Bagi Pembaca**

Untuk mengetahui pentingnya indikator *job description* dan *job specification* dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan pada suatu pekerjaan untuk

peningkatan kinerja pegawai. Dengan memberikan *awareness* terhadap peran dirinya dalam suatu jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin Prokomsetda. (2017, Mei 22). Pengertian, Prinsip dan Penerapan Good Governance Di Indonesia. Pemerintah Kabupaten Buleleng Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan. Diambil kembali dari <https://prokomsetda.bulelengkab.go.id>
- Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 1-11.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 133-140. Diambil kembali dari [kemdikbud.co.id](http://kemdikbud.co.id)
- Alfiana, E. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Grobongan. *Repository Univerasitas Muhammadiyah Semarang*. Diambil kembali dari [repository.unimus.ac.id](http://repository.unimus.ac.id)
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 3, 727-734.
- Andriani, D. d. (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification, dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry. *JIMAK : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 195-205.
- Anggraini, I. R. (202). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 25-31.
- Anggreaningsih, P. (2021). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Monumen Yogya Kembali . [eprints.uty.ac.id](http://eprints.uty.ac.id), 1-2.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 1. Diambil kembali dari <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Ardana, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Atmanda, R. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ujang Jaya Internasional. Universitas

Muhammdiyah Sumatera Utara. Diambil kembali dari <http://repository.umsu.ac.id>

Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Daulay, A. (2022). *Pendidikan dan Pelatihan Jembatan Karir PNS*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. Diambil kembali dari <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id>

Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.

Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. New York: Pearson.

Faesar H, L. H. (2019). Influence of Job Analysis ( Job Analysis ) On Employee Performance At PT. Hayati Pratama Mandiri West Sumatera. *Jurnal STIE Semarang*, Vol 11 No. 1, 93-101.

Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2019). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*.

G.C.R. Riedel, A. e. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfication, Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2959-2968.

Handayani, D. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial (Cetakan Edisi I ed.)*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Hasyim, W. (2020). Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Volume 3 No. 3, 13.

Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*.

Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah Cab. Bandung Suniaraja). *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 1, 336.

Janah, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Parakan Melalui Kinerja Pegawai Kecamatan Parakan. *Jurnal*

Universitas Negeri Semarang, halaman 21. Diambil kembali dari <http://lib.unnes.ac.id>

- Jasmani. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, Volume 2 No. 2.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara . (2020, Januari 17). Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Diambil kembali dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020: <https://peraturan.bpk.id/Home/Details/143660/permen-pan-rb-no-1-tahun-2020>
- Lubis, J. A. (2019). Manajemen Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Metode Job Description dan Job Specification ( Studi Kasus Deskriptif Kuantitatif Analitik Bappeda Kota Binjai). *Jurnal Pembangunan Universitas Pembangunan Panca Budi* .
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maswiyatun. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Job Description, Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Sumenep. *Universitas Wiraraja*, 1-16.
- Maulana, M. A. (2016). Pengaruh Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Phone Banking Di PT. Infomedia Solusi Humanika). *Brawijaya Knowledge Garden*.
- Mustikawati, F. d. (2014). Pengaruh Job Description dan Kinerja Karyawan Departemen Security Di Wilmar Nabati Indonesia. *Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 154-180.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Jurnal Agora*.
- Nisa, S. S. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan. *Repository Universitas Siliwangi*, 62-63. Diambil kembali dari <http://repository.unsil.ac.id>
- Novitasari, Z. D. (2015). Korelasi Antara Persepsi Siswa Terhadap Keterampilan Dasar Mengajar Guru Dengan Hasil Belajar Matematika Materi Limit Fungsi Siswa Kelas XI Di MA Negeri Kandat. *Institutional Repository UIN SATU Tulungagung*, 67. Diambil kembali dari <http://repo.uinsatu.ac.id>
- Nuraidah. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-12.

- Nurchahyo , B., & Riskayanto. (2018, April). Analisis Dampak Peciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (NUSAMBA)*, VOL.3 NO.1, 19-20. Diambil kembali dari <https://ojs.unpkediri.ac.id>
- Nurdiansyah, F., & Rugoyah , H. S. (2014 ). Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Purnama Berazam*, 4.
- Nurrahman, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Job Description, dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Divisi KBM Ecotourism Perum Perhutani Jawa Barat-Banten). *Digital Library UIN Sunan Gunung Djati*, 1-2.
- Oktalia, P. C. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Keadilan Distributif Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora. UNIKA Soegijapranata Semarang. Diambil kembali dari <http://repository.unika.ac.id>
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, Volume 10 No. 1, 57-65.
- Permadi , M. (2017). Perancangan Job Description Pada Urusan Quality Control Di PT. Perkebunan Nusantara IX. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Diambil kembali dari <http://e-journal.uajy.ac.id/12452>
- Pitaloka, K. e. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 42-58.
- Priambudi, B. (2020). Hubungan Antar Manusia, Kepuasan Kerja, Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pusat Survei Badan Geologi Bandung. Universitas Komputer Indonesia. Diambil kembali dari <https://elibrary.unikom.ac.id>
- Purnomo, A. K. (2019). Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Rochaety, E., Tresnawati, R., & Latief, A. M. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rusfiana, Y., & Suprianta, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangannya. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sedarmayanti, & Sumayyah, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.



- Sholikhah, A. (2016, Juli - Desember). Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal KOMUNIKA*, Vol. 10, No. 2, 345.
- Sudrajat, A. A. (2021). Optimization of Job Description and Job Specification On Employee Performance in Bandung State Administrative Court. *Journal Eduvest, Journal of Universal Studies*, Vol. 1 No. 5, 302-310.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilihan. *Journal of Economy, Business and Accounting*, 43-55.
- Tarigan, C. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, 70-78.
- Umam, K. (2017). Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik Melalui Penerapan Metode Reading Guide Pada Mata Pelajaran Al-Qur'an Hadist. *UIN Sultan Maulana Hasanuddin*, 40.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari, D. (2021). Analisis teamwork dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya. *JIsEB*, 2(1), 46-53.