

**PENGARUH *JOB DESIGN* TERHADAP KUALITAS KERJA  
ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN  
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**ISWANTO**

**NIM 105721105216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## **PENGARUH *JOB DESIGN* TERHADAP KUALITAS KERJA ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Disusun dan Diajukan Oleh:

ISWANTO

NIM 105721105216

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

## PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”*

(Q.S. Ar-Ra'd :11)

*Tidak ada hasil yang indah tanpa proses yang dilalui*

(Iswanto)

*Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, dan tidak ada kemudahan tanpa Do'a*

(Ridwan Kamil)

*“Do The Best All The Time Because Allah”*





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Nama Mahasiswa : Iswanto

No. Stambuk/Nim : 105721105216

Program Stud : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa penelitian ini telah di teliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah makassar.


Makassar, 7 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Edi Jusriadi, SE., MM**  
NIDN. 0922027901


  
**Hj. Nurinaya, ST., MM**  
NIDN. 0909098701

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

  
**Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si**  
NBM. 651 507

  
**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM. 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*


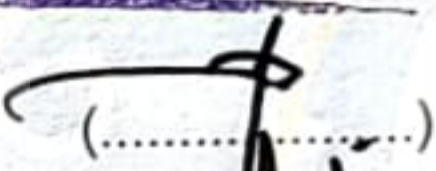




بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Iswanto, Nim: 105721105216 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No: 141/05/A.2-II/VIII/45/2023 M, Tanggal 15 Muharram 1445 H/ 31 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Muharram 1445 H  
31 Agustus 2023 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.  
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M   
2. Nasrullah, S.E., M.M   
3. Hj. Nurinaya, S.T., M.M.   
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM. 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iswanto  
Stambuk : 105721105216  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas kerja ASN Dinas  
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan


Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,  
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.


Makassar, 7 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,


  
**Iswanto**  
Nim: 105721105216

Diketahui Oleh,

Dekan

  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM. 651 507

Ketua Program Studi

  
**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM. 1151132

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iswanto

Nim : 105721105216

Program Studi: Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), Merawat dan Mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencamtumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 7 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,

  
**Iswanto**  
Nim: 105721105216

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Job Design terhadap Kualitas Kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis. Bapak dan Ibu ku tercinta yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Kepada saudara saya dan tante nurintang dan nurlia yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan terhormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj. Nurinaya, ST, MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan



membantu membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta selalu mendorong dan menyemangati penulis selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
8. Kepada Pimpinan dan Staff Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini. Serta tidak lupa juga teruntuk Marsheila Dwi Lestari, terima kasih telah memberikan banyak dukungan dan semangatnya.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca budiman, penulis senantiasa mengharapakan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabili Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Makassar, Agustus 2023

**Iswanto**

## ABSTRAK

**Iswanto**, Tahun 2023. Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas Kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Hj. Nurinaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Design* Terhadap Kualitas Kerja ASN Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah jawaban dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 72 orang ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Analisis Statistik Inferensial, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Statistik t. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel *Job Design* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Kata Kunci** : *Job Design, Kualitas Kerja*



## **ABSTRACT**

**Iswanto**, Tahun 2023. *The Influence of Job Design on the Work Quality of ASN Investment Service and One-Stop Services in Pangkajene and Islands Regencies. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Edi Jusriadi and Supervisor II Hj. Nurinaya.*

*This study aims to determine the effect of Job Design on the Quality of ASN Work at the Investment and One-Stop Services Office in Pangkajene and Islands Regencies. The type of research used in this research with a quantitative descriptive approach. The processed data are answers from the results of a questionnaire filled out by 72 respondents who are employees of the Investment and One-Stop Services Office of Pangkajene and Islands Regencies. While the data analysis technique used is the Research Instrument Test, Inferential Statistical Analysis Test, Simple Linear Regression Analysis, Statistical Test t. The results of the study prove that the Job Design variable has a significant positive effect on Quality of Work of Employees at the Investment and One-Stop Services Office in Pangkajene and Islands Regencies.*

**Keywords:** *Job Design, Quality of Work*



## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
5. Definisi <i>Job Design</i> .....	13
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Design</i> .....	14
7. Strategi Desain Pekerjaan ( <i>Job Design</i> ).....	18
8. Unsur-unsur Desain Pekerjaan ( <i>Job Design</i> ) .....	19
9. Indikator Desain Pekerjaan ( <i>Job Design</i> ) .....	21
10. Definisi Kualitas Kerja.....	22
11. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja .....	24

12. Indikator Kualitas Kerja .....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pikir .....	28
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data .....	32
E. Definisi Operasional Variabel & Pengukuran .....	34
F. Metode Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	38
B. Hasil Penelitian.....	40
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1	Definisi Variabel Operasional .....	34
Tabel 4.1	Umur Responden.....	40
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	41
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel <i>Job Design</i> .....	42
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kualitas Kerja .....	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Data <i>Job Design</i> .....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Data Kualitas Kerja .....	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas data.....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	49
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Statistik t .....	50



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	39
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Data .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	59
2.	Hasil Jawaban Kuesioner Responden.....	63
3.	Hasil Uji Statistik Deskriptif SPSS .....	66
4.	Dokumentasi.....	73
5.	Surat Izin Penelitian .....	75
6.	Hasil Uji Plagiasi .....	76
7.	Biografi Penulis.....	90





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perusahaan memiliki target tertentu, untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan. Dalam kerangka kerja suatu organisasi, kapabilitas sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan salah satu modal dan berperan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, ASN dan masyarakat.

Perusahaan perlu memperhatikan karyawan dalam segala aspek pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan karena hal tersebut menjadi pendorong bagi karyawan untuk melakukan kegiatan akan menguntungkan perusahaan. Melihat kenyataan tersebut, kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan pemenuhannya oleh perusahaan mutlak diciptakan. Apabila terjadi ketidakseimbangan motivasi seseorang dalam bekerja akan menurun hingga akhirnya karyawan merasa tidak puas dan memilih mangkir atau melakukan tindakan tidak disiplin.

Faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja

atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari ASNnya meskipun alat-alat yang dimiliki sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh organisasi difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam lembaga organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha.

Manusia menyadari sebagian terbesar tujuan hidupnya sulit dicapai bila dia harus melakukannya sendiri. Hal ini erat hubungannya dengan timbulnya motivasi individual sesama manusia untuk mencapai tujuan tersebut melalui usaha bersama. Terbentuknya usaha bersama ini adalah karena ada harapan bahwa melalui usaha bersama akan dapat mengantarkan pencapaian tujuan yang relatif besar dibandingkan jika usaha tersebut dilaksanakan secara sendiri-sendiri.

Siagian (2016) mengatakan bahwa sebagai rangkaian pencapaian tujuan perusahaan, sebuah organisasi memerlukan perancangan sebuah mekanisme kerja yang sistematis. Perencanaan atau rancangan mekanisme kerja yang akan diimplementasikan di dalam organisasi harus dituangkan dalam bentuk desain kerja yang menjadi sebuah fungsi dalam manajemen sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia yang makin penting menuntut adanya perhatian dan pengelolaan yang lebih baik, agar diperoleh kualitas dan

kemampuan yang lebih tinggi. Demi meningkatkan efektifitas pekerjaan perlu diperhatikan desain pekerjaan dalam menjalankan fungsi manajemen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu karyawan akan menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kemauan dan kemampuannya untuk bekerja. Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, desain pekerjaan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

Menurut Matutina (2014) mengemukakan bahwa sumber daya manusia dapat mengacu kepada: pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi kepada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan, *abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan perlu memperhatikan ASN dalam segala aspek pekerjaannya karena hal itu menjadi pendorong bagi ASN untuk melakukan kegiatannya yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Alasan yang mendasar bagi pentingnya pemahaman segi-segi desain pekerjaan perusahaan secara tepat adalah pekerjaanlah yang menghubungkan manusia pekerja dengan organisasi. Pekerjaan yang harus dilakukanlah yang menjadi faktor penyebab mengapa organisasi membutuhkan pekerja.

Menurut Handoko (2016) dalam melakukan desain pekerjaan ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian, pertama adalah desain pekerjaan harus

mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional, dan berperilaku terhadap pekerjaan yang didesain tersebut. Kedua mempertimbangkan ketiga jenis tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan keputusan pada pelakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktifitas dan kepuasan tersebut tidak sama bagi setiap orang. Ketiga, tingkat produktifitas dan kepuasan bagi pelaksanaan mampu berperan sebagai umpan balik. Artinya, secara umum dapat dikatakan bahwa desain pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat produktifitas dan kepuasan yang tinggi. Sebaliknya, desain pekerjaan yang kurang baik dan tepat akan menimbulkan suatu masalah, tidak hanya dalam bentuk produktifitas yang rendah, akan tetapi juga dalam berbagai perilaku negatif lainnya.

Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan (Sulipan, 2015).

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang karyawan secara organisasional. desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi, dan hubungan pekerjaan. Desain

pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi. Desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas organisasi.

Menurut Rialmi & Morsen (2020) kualitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia di perusahaan itu dilihat dari pekerjaan karyawan, agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal melainkan juga perlu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Penyebab utama dan adanya kualitas kerja yang efektif adalah desain pekerjaan (Gibson, 2016). Dalam istilah yang lebih teknis, desain pekerjaan ditujukan pada proses yang dilakukan pimpinan dalam menentukan tugas individual dan wewenang. Desain Pekerjaan menurut Gibson, terbagi atas menjadi tiga faktor yaitu rentang tugas, kedalaman tugas, serta hubungan tugas.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ada beberapa masalah yang terjadi salah satunya yaitu kualitas kerja yang kurang maksimal akibat dari desain pekerjaan atau *job design* yang masih kurang baik di lingkungan instansi

tersebut. Sehingga harus ditata ulang agar kualitas kerja efisien dan efektif dalam pekerjaan.

Pada dasarnya hambatan terbesar kualitas kerja ASN terletak pada individu dan kemampuan ASN itu sendiri. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, masih ditemukan beberapa ASN yang membebankan pekerjaannya kepada ASN lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh ASN.

Dengan melihat aktifitas ASN sebagai tolak ukur pada wawancara awal dengan sekretaris sub bagian umum dan kepegawaian menunjukkan bahwa, kualitas kerja ASN belum maksimal. Permasalahan tersebut terjadi karena tingkat pendidikan ASNnya masih rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas Kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *Job Design* berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ASN Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari rumusan masalah di atas yaitu untuk mengetahui pengaruh *Job Design* Terhadap Kualitas Kerja ASN Pada Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk banyak pihak, diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan dukungan, masukan dan melengkapi penelitian terdahulu.
- b. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan riset penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya menyangkut *Job Design* dan Kualitas Kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai kegunaan praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai tentang faktor-faktor mempengaruhi *job design* dan kualitas kerja.
- b. Memberikan bukti empiris tentang faktor-faktor mempengaruhi *job design* dan kualitas kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan berguna bagi kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *job design* terhadap kualitas kerja ASN.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Slamet (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi daripada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Dan masyarakat biasa memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi



dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Kusdyah, 2015).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Kusdyah, 2015).

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2016).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." (Sutrisno, 2016). Sedangkan menurut Kasmir (2016),

menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

## 2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pendayagunaan SDM. Hal ini merupakan kegiatan penting, karena mengelola SDM lebih sulit dibandingkan dengan mengelola sumber-sumber daya lainnya. Peranan SDM sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana dimaklumi bahwa manusia selalu mencari metode untuk mencapai tujuannya karena manusia cenderung untuk dapat memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2016).

Fungsi strategis SDM dapat dilihat baik secara mikro maupun makro. Secara mikro atau dalam lingkup organisasi SDM merupakan faktor kunci dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan untuk tumbuh dan berkembang sangat tergantung dari kualitas SDMnya. Oleh karena itu peningkatan manajemen SDM akan berdampak positif terhadap manajemen lainnya dan pada gilirannya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi (Riniwati, 2016).

Secara makro atau dalam lingkup yang lebih luas yaitu bangsa atau negara dapat dilihat peranan yang penting dari SDM tersebut. Dari sejarah pembangunan di negara-negara membuktikan bahwa negara-negara yang SDAnya terbatas pembangunannya dapat berhasil dengan baik karena

SDMnya berkualitas. Pengembangan kualitas SDM merupakan kunci keberhasilan pembangunan (Triton, 2010).

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut (Rivai, 2015):

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

### **3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin, (Hasibuan, 2016).

#### **a. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

#### 4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu (Sedarmayanti, 2017):

- a. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

#### **5. Definisi *Job Design***

Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan (Sulipan, 2015).

Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan

dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain Pekerjaan (*Job Design*) yaitu fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang individu pada suatu jabatan secara organisasional yang bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan (Mardiyanti, 2019).

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang karyawan secara organisasional. desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi, dan hubungan pekerjaan. Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi. Desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa job design adalah proses penentuan pekerjaan yang harus dilakukan untuk sebuah posisi, cara penyelesaian tugas, dan keterkaitan dengan pekerjaan lain.

## **6. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Design***

Menurut Schermerhorn, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Design* sebagai berikut :

### **a. Individu**

Individu memiliki perbedaan sikap, sifat, karakter, pandangan, persepsi, sosial budaya, norma yang berbeda untuk setiap individunya dalam organisasi yang sama.

Peran individu dalam organisasi sama pentingnya dengan pekerjaan sehingga SDM menjadi fokus perhatian para Manajer. Individu atau manusia memiliki keunikan yg tidak dimiliki oleh faktor produksi lain :

- 1) manusia memiliki sisi psikologis,
- 2) individu sebagai input produksi, tetapi juga yang menikmati outputnya,
- 3) apabila faktor produksi berkurang dalam proses produksi, tetapi manusia bertambah keterampilan, pengalaman dan pengetahuan,
- 4) penentu eksistensi organisasi, bahkan faktor yang mutlak harus ada.

b. Teknologi yang digunakan

Teknologi berdampak pada desain pekerjaan. Jenis pekerjaan, alat yg digunakan, tata letak, dan teknik untuk menghasilkan output merupakan kendala yg menghambat kelancaran pekerjaan.

c. Biaya atau Anggaran

Anggaran merupakan variabel yang krusial di tiap organisasi. Manajemen harus berpijak dari sisi ekonomis organisasi. Sumber daya yang representatif, harus direncanakan sebagai awal keberhasilan organisasi. Manajemen harus secara kontinu menyelaraskan manfaat-manfaat desain pekerjaan dengan pertimbangan biaya.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan desain pekerjaan. Bagi dunia usaha di Indonesia, peran struktur organisasi terasa semakin penting karena 2 hal, yaitu :

- 1) Struktur organisasi yang efektif akan mempermudah pengawasan;
- 2) Tidak stabilnya dunia usaha di Indonesia.

e. Variabel Internal

1) Manajemen

Manajemen bertanggung jawab kepada organisasi secara keseluruhan, suatu tanggung jawab yang sering kali mengharuskan manajemen menghadapi berbagai pihak yang berkepentingan dan menyeimbangkan tuntutan yang saling bertentangan. Untuk mempertahankan organisasi, manajemen harus mengupayakan hubungan antar pihak2 yang berkepentingan tetap seimbang dalam jangka pendek maupun panjang.

2) Karyawan

Hampir dalam semua organisasi, sifat dari tenaga kerja adalah berubah, sebagian karena faktor demografi. Faktor ini akan mengubah pergeseran kepentingan-kepentingan konsumsi, produk, biaya, dan pemasaran karena menyangkut segmen pasar yang terus berubah. Mengelola karyawan, keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengolahan SDM secara efektif.

- a) Keamanan *Employment Security*
- b) *Selective* dalam merekrut (*selective in recruiting*)
- c) Upah yang tinggi
- d) Pembayaran insentif
- e) *Employee Ownership*
- f) *Information Sharing*
- g) Partisipasi dan pemberian wewenang
- h) *Self – managed teams*
- i) Pelatihan dan pengembangan keterampilan



- j) *Cross-utilization and cross-training*
- k) *Symbolic-egalitarianism*
- l) Kompresi upah, dan
- m) Promosi Internal (*Promotion Within*)

### 3) *Stakeholder*

Struktur yang mengatur organisasi publik yang besar memungkinkan pemegang saham untuk memengaruhi hak suara. Berbagai pihak yang terkait dalam pengoperasian suatu organisasi diantaranya :

- a) Pemerintah atas pajak
- b) Pemegang saham atas nilai organisasi atau deviden serta hak suaranya,
- c) Pemberi pinjaman atas keamanan pengembalian pinjaman organisasi,
- d) Karyawan atas gaji, keadilan dalam kenaikan gaji dan posisi,
- e) Manajer atas bonus dan keadilan dalam penilaian kinerjanya,
- f) Pimpinan puncak atas keamanan jika diambil alih dan remunerasinya,
- g) Masyarakat atas lingkungan hidup dan *public goods* yang disediakan pemerintah.

### 4) Serikat Pekerja

Bila organisasi hanya memikirkan kepentingannya sendiri dan menganggap karyawan atau serikat buruh sebagai objek produksi maka tujuan efektifitas organisasi akan terhambat. Saat ini serikat pekerja hanya memiliki sebuah status komite karyawan menjadi

organisasi yang lebih solid dengan membawa kepentingan hakiki dari hak dan kewajiban sebenarnya dari para karyawan. Dengan demikian, karyawan tidak merasa khawatir dan takut karena ada jaminan perlindungan pada pekerjaan mereka.

## **7. Strategi Desain Pekerjaan (*Job Design*)**

Dalam melaksanakan rancangan pekerjaan sangat dibutuhkan teknik-teknik rancangan pekerjaan. Teknik-teknik pekerjaan sangat membutuhkan perencanaan. Strategi yang dilakukan dalam *job design*, sehingga lebih memberikan nilai “reward” bagi karyawan diantaranya melalui (Sari, 2018):

### **a. Simplifikasi Jabatan (*Job Simplification*)**

Penentuan standar prosedur kerja dan mempekerjakan karyawan pada tugas-tugas yang sangat jelas dan spesifik. Konsekuensinya lingkup jabatan menjadi lebih sempit dan efisien meskipun kerja menjadi lebih efisien.

### **b. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*)**

Peningkatan variasi tugas dengan cara mengkombinasikan tugas-tugas pada seseorang yang tadinya dilaksanakan oleh beberapa orang atau dengan menambah sejumlah tugas yang perlu untuk dilakukan kepada seorang karyawan yang disertai dengan penambahan tanggung jawab bagi karyawan tersebut (dapat dilakukan pada tingkat individual atau kelompok).

### **c. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)**

Rotasi jabatan dilakukan untuk memperkaya pengalaman, keterampilan serta menghindarkan karyawan dari kebosanan sehingga

kinerja karyawan lebih dapat dioptimalkan (fleksibel) untuk pencapaian tujuan perusahaan.

d. *Memperkaya Jabatan (Job Enrichment)*

Membangun motivasi kerja karyawan melalui “peningkatan kedalaman isi jabatan/pekerjaan” (*job content*), melalui:

- 1) *Vertikal Loading* (menambah tanggung jawab yang tadinya dilakukan oleh karyawan/orang lain).
- 2) *Horizontal Loading* (menambah variasi tugas yang harus dilakukan oleh karyawan).

**8. Unsur-Unsur Desain Pekerjaan (*Job Design*)**

Sapta Rini Widyawati (2018) menjelaskan unsur-unsur desain pekerjaan meliputi unsur organisasi, unsur lingkungan dan unsur perilaku. Unsur organisasi terdiri dari pendekatan mekanik, aliran kejadian praktek-praktek kerja. Unsur lingkungan menyangkut tersedianya tenaga kerja yang potensial. Dan unsur perilaku meliputi otonomi, variasi tugas, identitas tugas, dan umpan balik.

a. Unsur organisasi

Menurut Sapta Rini Widyawati (2018) unsur organisasi mempunyai kaitan erat dengan desain pekerjaan yang efisien untuk mencapai output maksimum dari pekerjaan-pekerjaan karyawan. Dengan adanya efisiensi dalam pelaksanaan kerja akan menentukan spesialisasi yang merupakan kunci dalam desain pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan secara kontinyu menyebabkan karyawan terspesialisasi yang selanjutnya dapat memperoleh output lebih tinggi. Unsur organisasi terdiri dari:

- 1) Pendekatan mekanik berupaya mengidentifikasi setiap tugas dalam suatu pekerjaan guna meminimumkan waktu dan tenaga. Hasil pengumpulan identifikasi tugas akan menentukan spesialisasi. Pendekatan ini lebih menekankan pada faktor efisiensi waktu, tenaga, biaya dan latihan.
- 2) Aliran kerja dipengaruhi oleh sifat komoditif yang dihasilkan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna menentukan urutan dan keseimbangan pekerjaan.
- 3) Praktek-praktek kerja yaitu pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan, ini bisa berdasarkan kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, perjanjian atau kontrak serikat kerja karyawan.

b. Unsur lingkungan

Faktor lingkungan yang mempengaruhi desain pekerjaan adalah tersedianya tenaga kerja yang potensial, yang mempunyai kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pengharapan-pengharapan sosial, yaitu dengan tersedianya lapangan kerja serta memperoleh kompensasi dan jaminan hidup yang layak (Sapta Rini Widyawati, 2018).

c. Unsur perilaku

Unsur perilaku menurut Sapta Rini Widyawati (2018) perlu diperhitungkan dalam mendesain pekerjaan, unsur perilaku tersebut terdiri dari:

- 1) Otonomi bertanggung jawab atas apa yang dilakukan. Bawahan diberi wewenang untuk mengambil keputusan atas pekerjaan yang dilakukan

- 2) Variasi merupakan pemerayaan pekerjaan yang bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan atas pekerjaan yang rutin, sehingga kesalahan-kesalahan dapat diminimalkan.
- 3) Identitas tugas untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, maka pekerjaan harus di identifikasikan, sehingga kontribusinya terlihat yang selanjutnya akan menimbulkan kepuasan.
- 4) Umpan balik diharapkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan yang baik, sehingga akan memotivasi pelaksanaan pekerjaan selanjutnya.

#### **9. Indikator Desain Pekerjaan (*Job Design*)**

Menurut Sunarto (2020) desain pekerjaan dapat diukur melalui indikator signifikan tugas, pengembangan kemampuan dan keterampilan dan keragaman tugas. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

##### **a. Signifikansi tugas**

Arti penting dari tugas adalah karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka cukup penting, memberikan jaminan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat perusahaan lebih kuat.

##### **b. Pengembangan kemampuan dan keterampilan**

Pengembangan kemampuan merupakan suatu rancangan pekerjaan yang dibuat untuk dapat menggambarkan perkembangan kemampuan ASN tersebut dan bagaimana kemampuan yang sudah ada sebelumnya dapat berkembang secara berkala sesuai minat dan bakat ASN agar ASN tidak cepat bosan dengan pekerjaan. yang membutuhkan kemampuan yang hanya seperti itu.

c. Keragaman tugas

Keragaman tugas berarti bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik dan bertahan lebih lama dalam pekerjaan jika mereka diberikan berbagai pekerjaan. Meskipun terkadang pekerjaan yang terlalu beragam akan menimbulkan inefisiensi dan stres pada karyawan.

## 10. Definisi Kualitas Kerja

Siagian (2016) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut

pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Hasibuan (2016) menyatakan “Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.” Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Menurut Flippo (2016) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

## 11. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan diantaranya yaitu: Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan karyawan organisasi. Kemampuan individu seseorang dapat dilihat dari kemampuan kerja seseorang dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan yang dikuasainya. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. faktor kompetensi, motivasi dan disiplin waktu merupakan faktor yang sangat dominan terhadap kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Aristi, 2021).

*Output* yang dihasilkan dalam suatu usaha tidak terlepas dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun tidak semua kerja yang dilakukan menghasilkan kinerja yang sama. Kualitas yang dihasilkan oleh karyawan sangat ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal individu karyawan.

Kaharuddin (2020) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) ASN terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, ASN



yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, ASN perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang ASN dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri ASN yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## 12. Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016), Indikator dari kualitas kerja ASN yaitu :

a. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

b. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja optimal harus dimiliki oleh seorang ASN, ASN harus bisa memberikan hasil kerja yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi. Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

c. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana ASN menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja ASN dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. Kinerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang ASN dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari

d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang ASN melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini biasanya dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. ASN yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya.

e. Tanggungjawab

Kinerja ASN juga dapat diukur dari kesediaan ASN dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif. Maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA, JUDUL, TAHUN, METODE ANALISIS	Hasil Penelitian
1	Meksander Situmorang (2016) "Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan". Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable Jaminan Sosial dan Insentif independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan
2	Novie Prasetyaning Marhaeni, Noviaty Kresna Darmasetiawan (2015) " <i>The Influence Of Job Design On The Quality Of Work Life And Job Satisfaction Of Employee</i> ". Metode Kuantitatif	Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa hasil dari ketiga hipotesis tersebut dapat diterima. Pekerjaan desain memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, sedangkan desain pekerjaan juga memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Vendy Aries Martcahyo (2017) "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif terhadap Kualitas Kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang". Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan.
4	Emeralda Ayu Kusuma (2015) "Peran Perancangan Pekerjaan (Job Design) pada Employee Engagement". Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah pengerjaan desain selesai dilakukan benar kepada seluruh karyawan di perusahaan sesuai dengan pekerjaan, ragam keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan, berdampak signifikan terhadap peningkatan jenjang pegawai keterikatan. Ini secara khusus karena karyawan merasa memiliki otonomi dalam diri mereka bekerja, memahami pentingnya tugas dan umpan balik yang diberikan untuk pekerjaan mereka.
5	Devi Rahmawaati (2015) "Pengaruh Job Design terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya". Metode Kuantitatif	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,546 berarti bahwa 54,6% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Rentang Tugas (X1), Kedalaman Tugas (X2), dan Hubungan Tugas (X3). Sementara sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. 2. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya, karena Variabel bebas yang terdiri dari Rentang Tugas, Kedalaman Tugas, dan Hubungan Tugas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3. Hipotesis kedua terbukti kebenarannya, karena Variabel bebas yang terdiri dari Rentang Tugas, Kedalaman Tugas dan Hubungan Tugas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

6	Rahman Saharjum (2022) "Pengaruh Job Design Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Soppeng". Metode Kuantitatif	Variabel job design berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan usaha kecil menengah Kabupaten Soppeng. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan usaha kecil menengah Kabupaten Soppeng.
7	Ahmad Gufron, Mukhneri Mukhtar, Matin (2018) "Pengaruh Desain Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Ri". Metode Kuantitatif	Terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap produktivitas, Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap produktivitas Terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan desain kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dan Pondok Pesantren.
8	Herison Mangaratua (2017) "Pengaruh Desain Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri". Metode Kuantitatif	Desain kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Desain kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kualitas kerja karyawan.
9	Gunawan (2015) "Analisa Pekerjaan dan Desain Pekerjaan pada PT. Chandra ELC di Sidoarjo". Metode Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan dekripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Penerapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan PT Chandra ELC di sidoarjo dapat dikatakan sudah baik, namun perlu di perjelas lagi di karenakan setiap pekerjaan yang ada di masing masing jabatan memiliki perbedaan spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Sehingga setiap karyawan tidak bisa dipindah pindahkan jabatannya ataupun ditempatkan secara acak.
10	Khasanah & Fathul Hilman (2018) "Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif". Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, dan desain kerja secara bersama-sama meningkatkan perilaku inovasi kerja karyawan ( $F = 58,032$ , $R^2 = 0,593$ ; $p < 0,01$ ).

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas Kerja ASN yaitu dengan adanya *job design* maka kualitas kerja ASN akan

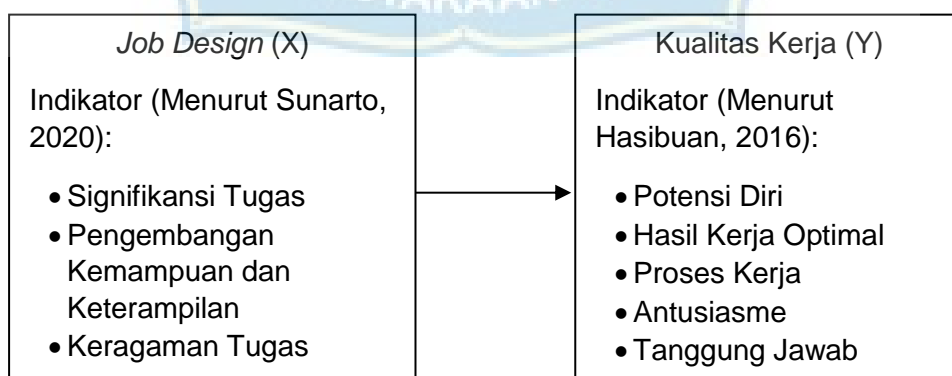
lebih tinggi dan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memuaskan bagi perusahaan.

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi. Desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas organisasi.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah *Job Design* berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka alat analisis yang dipergunakan adalah regresi linear sederhana.

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh *Job Design* dalam kaitannya dengan Kualitas Kerja ASN, dapat dijabarkan dalam bentuk kerangka pikir berikut ini :



**Gambar 2.1** Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan di teliti. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu “Diduga bahwa *Job Design* berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja ASN Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, karena dalam pelaksanaan meliputi data yang berupa angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang di konversi menjadi data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

Penelitian ini akan menguji pengaruh dari *Job Design* terhadap Kualitas Kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Jl Sultan Hasanuddin No.40 Kel. Tumampua Kec. Pangkajene Kab. Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian ini telah dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2023.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan jumlah ASN sebanyak 72 orang.

## 2. Sampel

Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh ASN sebagai objek penelitian sebanyak 72 orang ASN pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pangkajene dan Kepulauan, sehingga menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

### 1. Kuesioner/angket

Kuesioner Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan disebarakan pada responden.

Penelitian ini menggunakan alat penelitian berupa Kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pengukuran pertanyaan atau pernyataan kuesioner dengan menggunakan model skala Likert, dimana responden diminta untuk mengidentifikasi terhadap berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Model skala Likert digunakan dalam penelitian ini adalah skala lima tingkat



(Likert) yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Kelima penilaian tersebut digunakan dalam penilaian harapan dan kinerja dengan bobot sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), diberi bobot 1

Skala 2 = Tidak Setuju (TS), diberi bobot 2

Skala 3 = Kurang Setuju (KS), diberi bobot 3

Skala 4 = Setuju (S), diberi bobot 4

Skala 5 = Sangat Setuju (SS), diberi bobot 5

Penggunaan pengukuran dengan skala likert dalam penelitian ini karena metode ini dianggap akan lebih memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan dalam Kuesioner (Priyanto, 2010).

Format tipe Likert digunakan karena tipe Likert mencerminkan keragaman skor sebagai akibat penggunaan skala yang berkisar antara 1 sampai 5. Dengan demikian setiap tanggapan diberi skor ordinal artinya pada masing-masing bagian mempunyai nilai, status atau tingkatan yang berbeda yaitu 1 sampai 5.

Hal ini menunjukkan bahwa bagian yang satu lebih tinggi atau lebih rendah dari bagian lainnya. Pada angka yang lebih rendah menggambarkan suatu tanggapan yang negatif, sedangkan pada angka yang lebih besar menggambarkan tanggapan yang lebih positif. Dengan dimensi yang tercermin dalam daftar pertanyaan, memungkinkan responden mengekspresikan tingkat pendapat mereka dalam pelayanan yang mereka terima, lebih mendekati kenyataan sebenarnya. Analisis dapat dilakukan pada hasil pengolahan data serta uji statistik (Ghozali, 2018).

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dalam bentuk arsip, dokumen, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mampu mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017).

Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

## E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

**Tabel 3.1** Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
<i>Job Design</i> (X)	<i>Job Design</i> (X) adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang individu pada suatu jabatan secara organisasional yang bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Signifikansi tugas,</li> <li>2. Pengembangan kemampuan dan keterampilan,</li> <li>3. Keterampilan keragaman tugas.</li> </ol> <p>(Menurut Sunarto, 2020)</p>
Kualitas Kerja (Y)	Kualitas kerja (Y) adalah sebagai alat pengukur sumber daya manusia yang bekerja secara produktif dan perlu diperhitungkan dengan baik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potensi diri,</li> <li>2. Hasil kerja optimal,</li> <li>3. Proses kerja,</li> <li>4. Antusiame,</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol> <p>(Menurut Hasibuan, 2016)</p>

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

## 1. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2018). Satu kuesioner dinyatakan valid pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung pada tabel *correlations* pada total nilai *Pearson Correlation* untuk tiap indicator variabel dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2018)

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) reabilitas berbeda dengan validitas, karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, yaitu untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah dengan menggunakan uji statistik yaitu tes "t".

Namun penggunaan tes “t” tersebut harus memenuhi syarat yaitu uji normalitas. Berikut akan dijabarkan syarat-syarat tersebut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram data dikatakan distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ghozali (2018) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk menguji tingkat keeratan atau keterikatan antara variabel dependen dan variabel independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  (R-Square) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu analisis regresi sederhana dan uji parsial (uji t).

#### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dengan menggunakan skala linear namun dalam penelitian ini hanya satu variabel *dependent* sehingga disebut regresi sederhana. Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan :

Y = Kualitas Kerja ASN

$\alpha$  = Kostanta yaitu nilai Y jika X= 0

$\beta$  = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel

Y yang didasarkan variabel X

X = *Job Design*

#### b. Uji Statistik secara Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut ghozali (2016) adalah jika *p value* < 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika *p value* > 0,05 maka  $H_a$  ditolak, dapat dihitung dengan rumus  $y = a + b$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Penanaman Modal serta Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep pada dini pembentukannya di Tahun 2009 keadaannya masih berstatus kantor pelayanan terpadu teruss tumbuh dengan melaksanakan aktivitas pelayanan keliling di beberapa wilayah/ desa serta kelurahan di Kabupaten Pangkep demi melakukan usaha perekonomian rakyat yang lebih baik. Diera pertumbuhan yang kiat pesat ini kantor pelayanan terpadu sudah berganti status keberadaannya jadi Dinas Penanaman Modal serta Pelayanan Terpadu satu Pintu.

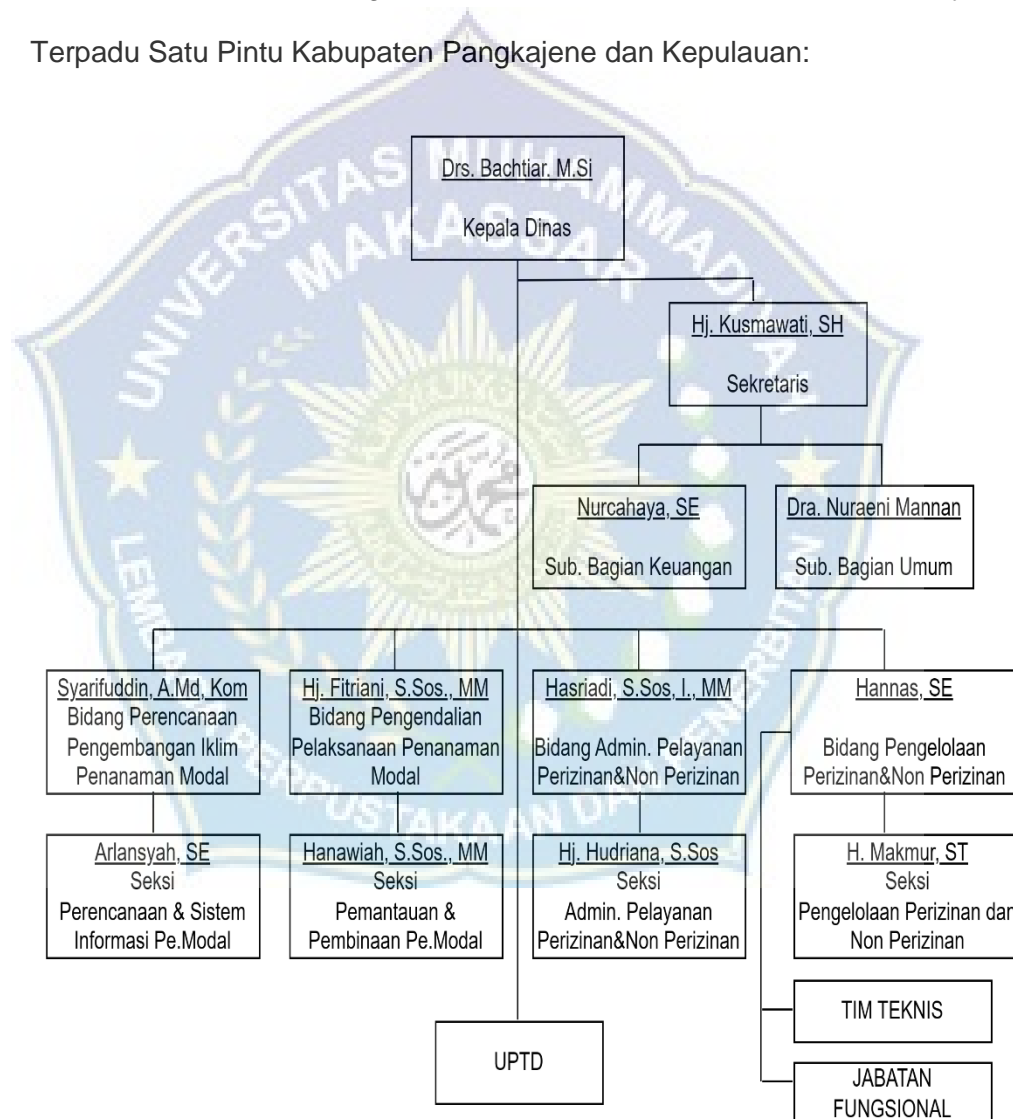
Perihal ini pula didasari oleh amanah pemerintah wilayah tentang pelimpahan kewenangan pengelolaan perizinan usaha kepada DPMPTSP yang tertuang pada peraturan Bupati Pangkajene serta Kepulauan No 57 Tahun 2015 selaku tindak lanjut dari peraturan Bupati No 96 Tahun 2012 Pasal 16 tentang penyelenggaraan sistem pelayanan terpadu satu pintu yang dilaksanakan bersumber pada pelimpahan kewenangan dari Bupati kepada satuan penyelenggara sistem pelayanan terpadu satu pintu.

Pelaksanaan tugas dan kewenangannya DPMPTSP Kabupaten Pangkep terbagi atas empat bidang pelaksana internal yaitu:

1. Bidang perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal;
2. Bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal;
3. Bidang administrasi pelayanan perizinan dan non perizinan dan
4. Bidang pengelolaan perizinan dan non perizinan.

Berdasarkan peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2016 tentang susunan organisasi lingkup aparatur DPMPTSP Kabupaten Pangkep, dari 4 bidang tersebut membawahi 12 seksi yang terbagi diantaranya, ditambah tim teknis pendukung pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat dari tim teknis Dinas Terkait.

Berikut ini struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan:



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner yang dilakukan selama satu bulan, yaitu pada bulan Juli 2023, bertempat di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berikut ini gambar karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner:

a. Berdasarkan Umur Responden

**Tabel 4.1** Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 TAHUN	12	10,2	12,1	12,1
	21-30 TAHUN	48	49,2	58,6	70,7
	31-40 TAHUN	20	16,9	20,2	90,9
	41-50 TAHUN	2	7,6	9,1	100,0
Total		72	100,0		

**Sumber: Data Diolah SPSS 21.0**

Dilihat dari persebaran usia responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan tergolong dalam usia produktif yaitu dari usia 17 tahun hingga 50 tahun. Dari data tersebut, terlihat bahwa responden yang paling banyak mengisi kuesioner merupakan responden yang berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 48 orang. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan cara pemikirannya.



b. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2** Jenis Kelamin Responden

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	32	41,5	49,5	49,5
	PEREMPUAN	40	42,4	50,5	100,0
Total		72	100,0		

Sumber: Data Diolah SPSS 21.0

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa responden yang mengisi kuesioner pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu perempuan sebanyak 40 orang dibandingkan dengan responden laki-laki yang menjawab kuesioner sebanyak 32 orang. Hal ini membuktikan bahwa ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan didominasi oleh perempuan.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

**Tabel 4.3** Pendidikan Responden

		<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	20,3	24,2	24,2
	D3	20	8,5	10,1	34,3
	S1	45	55,1	65,7	100,0
Total		72	100,0		

Sumber: Data Diolah SPSS 21.0

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa pendidikan responden yang paling banyak menjadi ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu yang berpendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 65 orang, dan yang berpendidikan SLTA yang menjawab kuesioner sebanyak 7 orang,

sedangkan D3 sebanyak 20 orang. Hal ini membuktikan bahwa ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan didominasi oleh ASN yang berpendidikan S1.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu variabel terikat (dependen) (Y) dan variabel tidak terikat/bebas (independen) (X). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel *Job Design*. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel Kualitas Kerja. Keseluruhan variabel akan diuraikan pada tabel berikut ini:

### a. Variabel *Job Design* (X)

**Tabel 4.4** Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Job Design* (X)

No	VARIABEL <i>Job Design</i> (X)	JAWABAN				
	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan instansi	41,8	39,8	16,2	2,2	0
2	Instansi memiliki program pengembangan kemampuan dan keterampilan untuk ASN	42,8	36,2	18,8	2,2	0
3	Setiap ASN memiliki tanggung jawab/pekerjaan dan tugas yang berbeda-beda	45,0	31,0	20,6	3,4	0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2023

*Job Design* (X) yaitu faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Job Design* (X) pada Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu:

- 1) Pertanyaan pertama yaitu Tugas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan instansi, sebanyak 41,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 39,8% menjawab setuju, sebesar 16,2% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 2,2% menjawab tidak setuju.
- 2) Pertanyaan kedua yaitu Instansi memiliki program pengembangan kemampuan dan keterampilan untuk ASN, sebanyak 42,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 36,2% menjawab setuju, sebesar 18,8% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 2,2% menjawab tidak setuju.
- 3) Pertanyaan ketiga yaitu Setiap ASN memiliki tanggung jawab/pekerjaan dan tugas yang berbeda-beda, sebanyak 45,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 31,0% menjawab setuju, sebesar 20,6% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 3,4% menjawab tidak setuju.

b. Variabel Kualitas Kerja (Y)

**Tabel 4.5** Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kerja (Y)

No	VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)	JAWABAN				
	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha meningkatkan potensi yang saya miliki	45,1	35,0	13,7	6,2	0
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	37,1	41,2	15,9	5,8	0
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan proses yang telah ditentukan	26,6	49,3	20,6	3,5	0

4	Saya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi	21,6	50,0	21,3	7,1	0
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	34,4	43,0	17,3	5,3	0

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2023**

Kualitas Kerja (Y) yaitu upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kualitas Kerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu:

- 1) Pertanyaan pertama yaitu Saya selalu berusaha meningkatkan potensi yang saya miliki, sebanyak 45,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 35% menjawab setuju, sebesar 13,7% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 6,2% menjawab tidak setuju.
- 2) Pertanyaan kedua yaitu Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan proses yang telah ditentukan, sebanyak 37,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 41,2% menjawab setuju, sebesar 15,9% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 5,8% menjawab tidak setuju.

- 3) Pertanyaan ketiga yaitu Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, sebanyak 26,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 49,3% menjawab setuju, sebesar 20,6% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 3,5% menjawab tidak setuju.
- 4) Pertanyaan keempat yaitu Saya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi, sebanyak 21,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 50% menjawab setuju, sebesar 21,3% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 7,1% menjawab tidak setuju.
- 5) Pertanyaan kelima yaitu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebanyak 34,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 43,0% menjawab setuju, sebesar 17,3% menjawab kurang setuju, dan sisanya sebesar 5,3% menjawab tidak setuju.

### 3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Hasil Uji Uji Validitas Data

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung pada tabel *correlations* pada total nilai *Pearson Correlation* untuk tiap indicator variabel dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji validitas data dari penelitian ini:

**Tabel 4.6** Hasil Uji Validitas Data Variabel *Job Design* (X)

Variabel	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<i>Job Design</i> (X)	1	0,940	0,202	Valid
	2	0,940	0,202	Valid
	3	0,881	0,202	Valid

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2023**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Design* (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih  $r_{\text{tabel}} = 0,202$  (nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 3$ ), sehingga semua pertanyaan tersebut adalah valid.

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Data Variabel Kualitas Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kualitas Kerja (Y)	1	0,962	0,202	Valid
	2	0,926	0,202	Valid
	3	0,949	0,202	Valid
	4	0,962	0,202	Valid
	5	0,855	0,202	Valid

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2023**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kualitas Kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih  $r_{\text{tabel}} = 0,202$  (nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 5$ ), sehingga semua pertanyaan tersebut adalah valid.

### c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) reabilitas berbeda dengan validitas, karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan (Ghozali, 2018).

Berikut hasil uji reliabilitas data dari penelitian ini:

**Tabel 4.8** Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Design (X)</i>	0,895	Reliabel
2	Kualitas Kerja (Y)	0,964	Reliabel

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2023**

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel *Conbach's Alpha* yang cukup besar yaitu  $> 0,60$  dengan *N of items* 8 dari 8 *items*, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* sehingga untuk selanjutnya pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 4. Hasil Uji Analisis Statistik Inferensial

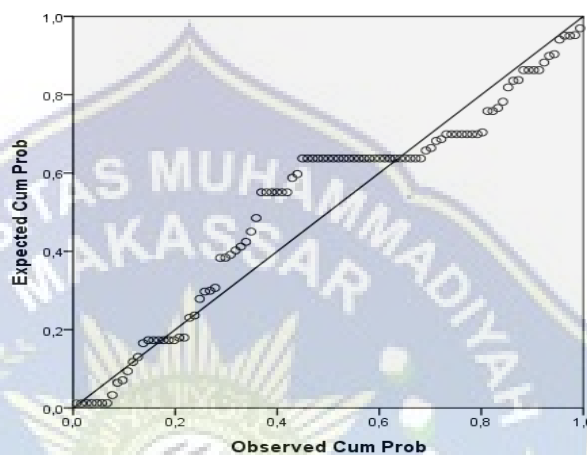
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic inferensial, yaitu untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah dengan menggunakan uji statistik yaitu tes "t".. Berikut hasil uji normalitas dan koefisien determinasi ( $R^2$ ):

### a. Hasil Uji Normalitas Data

Pada histogram data dikatakan distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik

disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ghazali (2018) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Variabel Kualitas Kerja**



Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2023

**Gambar 4.2** Hasil Uji Normalitas Data

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  (R-Square) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini:



**Tabel 4.9** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494 <sup>a</sup>	.644	.204	1.542	1.220

a. Predictors: (Constant), Job Design

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 21.0, 2023

Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai *R-square* (Tabel 4.9) dengan nilai *R square* sebesar 0,644. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh *Job Design* memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebesar 64,4%. Sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu analisis regresi sedernana dan uji parsial (uji t).

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *job design* (X) terhadap kualitas kerja (Y) pada ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Signifikansi Parameter (Uji Statistik t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.358	2.973		7.148	0.000	
	<i>Job Design</i>	.481	.064	.245	5.627	.003	.707

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 21.0, 2023

★ Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2.358 + 0,481X$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1)  $b_0 = 2.358$  merupakan bilangan konstan yang menunjukkan bahwa Kualitas Kerja (Y) bernilai positif, variabel *Job Design* (X) berada pada posisi konstan atau tidak berubah.
- 2)  $b_1 = 0,481$  menunjukkan bahwa apabila *Job Design* (X) semakin baik maka Kualitas Kerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y) akan naik sebesar satu satuan.

b. Uji Statistik secara Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut ghozali (2016) adalah jika  $p\text{ value} < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika  $p\text{ value} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak, dapat dihitung dengan rumus  $y = a + b$ . Hasil pengujian signifikansi variabel bebas secara parameter individual pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.672 dengan nilai signifikan 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal tersebut berarti variabel *Job Design* (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kualitas kerja. *Job Design* memiliki nilai beta koefisien positif sebesar 0,481 terhadap kualitas kerja, sehingga apabila *Job Design* semakin baik, maka kualitas kerja ASN juga akan semakin meningkat.

**C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Pengaruh Variabel *Job Design* (X) terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Berdasarkan tingkat signifikan, apabila tingkat signifikan berada dibawah atau lebih kecil dari 5% maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat signifikansi variabel *Job Design* (X) terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel *Job Design* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja.

Menurut Sunarto (2020) desain pekerjaan dapat diukur melalui indikator signifikan tugas, pengembangan kemampuan dan keterampilan dan keragaman tugas. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

### 1. Signifikansi tugas

Artinya penting dari tugas adalah karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka cukup penting, memberikan jaminan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat perusahaan lebih kuat.

### 2. Pengembangan kemampuan dan keterampilan

Pengembangan kemampuan merupakan suatu rancangan pekerjaan yang dibuat untuk dapat menggambarkan perkembangan kemampuan ASN tersebut dan bagaimana kemampuan yang sudah ada sebelumnya dapat berkembang secara berkala sesuai minat dan bakat ASN agar ASN tidak cepat bosan dengan pekerjaan. yang membutuhkan kemampuan yang hanya seperti itu.

### 3. Keragaman tugas

Keragaman tugas berarti bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik dan bertahan lebih lama dalam pekerjaan jika mereka diberikan berbagai pekerjaan. Meskipun terkadang pekerjaan yang terlalu beragam akan menimbulkan inefisiensi dan stres pada karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novie Prasetyaning Marhaeni, Noviaty Kresna Darmasetiawan (2015) dengan judul "*The Influence Of Job Design On The Quality Of Work Life And Job Satisfaction Of Employee*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari ketiga hipotesis tersebut dapat diterima. Pekerjaan desain memberikan

pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, sedangkan desain pekerjaan juga memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, sehingga penelitian tidak bisa mengendalikan dan mengawasi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam perhitungan. Keterbatasan penelitian ini hanya mengambil variabel *job design* sebagai variabel independen untuk mengetahui sejauh mana dapat mempengaruhi variabel kualitas kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Job Design* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik *job design* maka ASN akan semakin termotivasi dalam bekerja, sehingga secara logis memberikan dampak terhadap kualitas kerja ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diharapkan lebih meningkatkan *job design* dari segi indikator antusiasme yang hanya memperoleh hasil jawaban yaitu 21,6% dengan pernyataan bahwa mereka antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi. Oleh karena, itu instansi Pemerintah diharapkan dapat memberikan beberapa *reward* seperti tambahan bonus atau tunjangan agar dapat meningkatkan kualitas kerja para ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan agar hendaknya dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel lain diperkirakan dapat

mempengaruhi kualitas kerja dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan periode waktu yang lebih panjang sehingga didapatkan berbagai alternatif cara mengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas kerja perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aristi, S. 2021, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja. 2(2), 227–238.
- Flippo, Edwin B. 2016, Manajemen Personalia Edisi Keenam, Jakarta, Raja Grafindo
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., 2016, Organisasi, Edisi 8, Jilid 2, Terjemahan, Jakarta : Binapura Aksara
- Handoko, T. Hani. 2016, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaharuddin. 2020, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sahabat Bunda Kota Makassar*. FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 60–75.
- Kusdyah. Rachmawati Ike, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiyanti, R. 2019, Workload Analysis Fungsional Dan Mental Untuk Job Pendahuluan.
- Marwansyah. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Priyanto, Duwi. 2010, Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. 2020, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>.
- Riniwati Harsuko. 2016, Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM,(Malang:UB Press.



- Rivai, 2015, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan, PT, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sari, Oxy Riandiantika., Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 64, No. 1, pp. 28-35.
- Sedarmayanti. 2017, Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016, Teori Pengembangan Organisasi, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulipan. 2015, Manajemen Karyawan. Yogyakarta:Tugu.
- Sunarto. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Amus.
- Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl-Bein. 2015, Organizational Behavior 11th Edition. (USA : Willey Plus)
- Slamet, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Triton PB. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan kolektivitas, Yogyakarta: ORYZA.



## KUESIONER PENELITIAN

### **PENGARUH *JOB DESIGN* TERHADAP KUALITAS KERJA ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Perkenalkan, saya adalah Mahasiswa Program S1 jurusan Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Nomor Induk Mahasiswa 105721105216. Saat ini, saya sedang melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Design* terhadap Kualitas Kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner yang terlampir. Data yang akan diperoleh nantinya dari penelitian ini semata-mata hanya dipergunakan untuk tujuan ilmiah, dan hasilnya akan diagregasikan secara statistik dan sesuai dengan kode etik penelitian data responden akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

lswanto

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan data diri Bapak/Ibu/Saudara dengan memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang telah disediakan.

1. Nama : ..... (inisial)

2. Umur :

17 - 20 tahun  21 - 30 tahun  31 - 40 tahun

41 - 50 tahun

3. Jenis Kelamin

Laki-laki  Perempuan

4. Tingkat Pendidikan

SLTA  D3  S1

Kriteria dalam penilaian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), diberi bobot 1

Skala 2 = Tidak Setuju (TS), diberi bobot 2

Skala 3 = Netral (N), diberi bobot 3

Skala 4 = Setuju (S), diberi bobot 4

Skala 5 = Sangat Setuju (SS), diberi bobot 5

**A. Variabel *Job Design* (X)**

No	VARIABEL <i>Job Design</i> (X)	JAWABAN				
	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan instansi					
2	ASN mampu melalui pekerjaan yang diberikan					
3	Setiap ASN memiliki tanggung jawab/pekerjaan dan tugas yang berbeda-beda					

**B. Variabel Kualitas Kerja (Y)**

No	VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)	JAWABAN				
	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha meningkatkan potensi yang saya miliki					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan proses yang telah ditentukan					
3	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
4	Saya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

## HASIL JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

Umur	JK	Tingkat Pendidikan	X			Y				
			X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
2	2	3	4	4	4	3	4	4	5	5
2	2	1	4	4	5	4	4	3	4	5
1	2	1	5	5	4	4	5	3	5	5
2	2	3	4	3	5	4	4	4	5	5
2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	2
3	2	1	5	2	5	3	5	4	5	4
3	2	1	4	3	5	4	4	4	2	4
4	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4
3	2	3	3	4	5	3	3	4	4	3
4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4
1	2	1	2	4	4	4	2	3	4	4
1	2	1	3	3	4	4	3	4	4	4
2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4
2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	3
3	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4
3	2	1	4	4	4	4	4	5	4	3
2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5
2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5
3	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5
2	2	3	5	5	5	3	5	4	5	5
3	2	3	2	5	1	4	4	5	2	2
1	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4
1	2	3	5	4	4	3	5	5	4	4
3	2	3	5	5	5	4	4	5	4	4
3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3
2	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4
1	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4
1	2	2	4	3	4	4	5	4	4	3
2	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4
2	1	3	5	4	3	4	4	5	5	4
2	1	3	5	4	5	5	3	5	5	4
1	1	3	4	4	4	5	3	4	3	5
1	1	3	5	5	4	4	2	5	3	5
2	2	3	4	4	3	5	2	4	4	4
2	2	2	5	4	4	3	3	5	5	5
3	1	2	4	4	3	3	3	4	3	4
2	1	3	3	4	4	5	5	3	5	5
2	1	3	3	5	5	3	4	3	4	4
2	1	3	4	5	5	4	4	4	4	3
3	1	3	2	4	4	4	3	2	3	3
1	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4
3	1	2	5	5	5	4	3	4	3	2
2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4
3	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4
1	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4

2	1	2	4	4	4	4	4	5	4	3
1	1	3	4	4	4	3	4	4	5	4
2	2	3	5	5	4	4	5	5	5	3
2	1	2	5	4	4	3	4	3	4	5
2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5
3	1	3	3	4	4	5	4	4	4	5
2	2	3	2	5	5	5	4	4	4	4
3	1	3	3	4	4	4	5	5	4	4
2	1	2	4	4	4	5	5	5	4	4
2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5
2	1	3	4	5	4	4	3	4	4	4
2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	5
2	1	3	4	4	4	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	4	3	5	3	4	4
3	1	2	5	5	4	4	4	4	5	4
2	1	2	4	4	3	4	5	5	4	3
3	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5
2	1	3	3	3	4	4	5	3	4	5
3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3
3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4
2	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4
2	1	2	2	5	3	3	4	4	5	3
2	1	3	4	5	4	4	2	4	4	4
2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4
2	1	3	3	5	4	5	4	4	3	5



## HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF (SPSS)

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Job Design* (X)

No	VARIABEL <i>Job Design</i> (X)	JAWABAN				
	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan instansi	41,8	39,8	16,2	2,2	0
2	ASN mampu melalui pekerjaan yang diberikan	42,8	36,2	18,8	2,2	0
3	Setiap ASN memiliki tanggung jawab/pekerjaan dan tugas yang berbeda-beda	45,0	31,0	20,6	3,4	0

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kerja (Y)

No	VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)	JAWABAN				
	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha meningkatkan potensi yang saya miliki	45,1	35,0	13,7	6,2	0
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan proses yang telah ditentukan	37,1	41,2	15,9	5,8	0
3	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	26,6	49,3	20,6	3,5	0
4	Saya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi	21,6	50,0	21,3	7,1	0
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	34,4	43,0	17,3	5,3	0



**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 TAHUN	12	10,2	12,1	12,1
	21-30 TAHUN	48	49,2	58,6	70,7
	31-40 TAHUN	20	16,9	20,2	90,9
	41-50 TAHUN	2	7,6	9,1	100,0
Total		72	100,0		

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	32	41,5	49,5	49,5
	PEREMPUAN	40	42,4	50,5	100,0
Total		72	100,0		

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	20,3	24,2	24,2
	D3	20	8,5	10,1	34,3
	S1	45	55,1	65,7	100,0
Total		72	100,0		

**Job Design (X)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	41,8	34,3	34,3
	Setuju	39,8	65,7	100,0
	Netral	16,2	100,0	
	Tidak Setuju	2,2		
Total		100,0		

**Job Design (X)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	42,8	39,4	39,4
	Setuju	36,2	60,6	100,0
	Netral	18,8	100,0	
	Tidak Setuju	2,2		
Total		100,0		

**Job Design (X)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	45,0	44,4	44,4
	Setuju	31,0	55,6	100,0
	Netral	20,6	100,0	
	Tidak Setuju	3,4		
Total		100,0		

**Kualitas Kerja (Y)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	45,1	46,5	46,5
	Setuju	35,0	53,5	100,0
	Netral	13,7	100,0	
	Tidak Setuju	6,2		
Total		100,0		

**Kualitas Kerja (Y)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	37,1	28,3	28,3
	Setuju	41,2	71,7	100,0
	Netral	15,9	100,0	
	Tidak Setuju	5,8		
Total		100,0		

**Kualitas Kerja (Y)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26,6	30,3	30,3
	Setuju	49,3	69,7	100,0
	Netral	20,6	100,0	
	Tidak Setuju	3,5		
Total		100,0		

**Kualitas Kerja (Y)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21,6	28,3	28,3
	Setuju	50,0	71,7	100,0
	Netral	21,3	100,0	
	Tidak Setuju	7,1		
Total		100,0		

**Kualitas Kerja (Y)**

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34,4	28,3	28,3
	Setuju	43,0	71,7	100,0
	Netral	17,3	100,0	
	Tidak Setuju	5,3		
Total		100,0		

## Hasil Uji Validitas Data

### Hasil Uji Validitas Data Variabel *Job Design* (X)

Variabel	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<i>Job Design</i> (X)	1	0,940	0,202	Valid
	2	0,940	0,202	Valid
	3	0,881	0,202	Valid

### Hasil Uji Validitas Data Variabel Kualitas Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kualitas Kerja (Y)	1	0,962	0,202	Valid
	2	0,926	0,202	Valid
	3	0,949	0,202	Valid
	4	0,962	0,202	Valid
	5	0,855	0,202	Valid

## Hasil Uji Reliabilitas Data

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	3

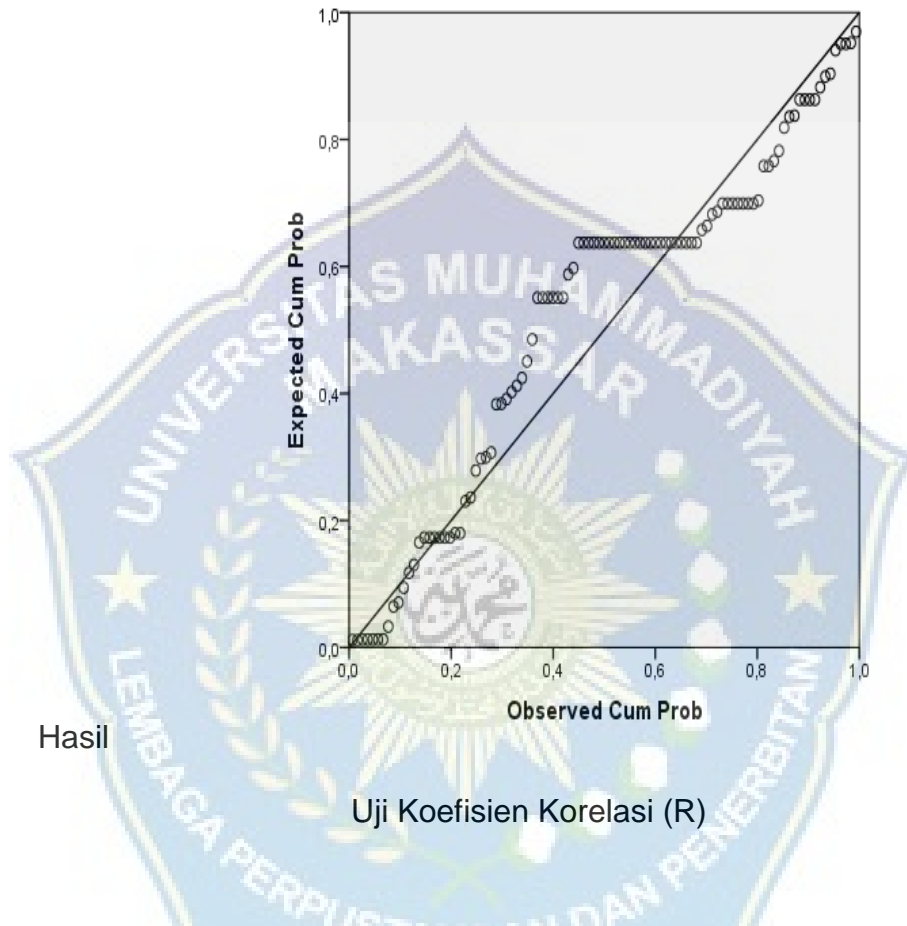
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	5

## Hasil Uji Analisis Statistik Inferensial

### Hasil Uji Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Variabel Kualitas Kerja**



Hasil

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494 <sup>a</sup>	.644	.204	1.542	1.220

a. Predictors: (Constant), Job Design

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi Parameter (Uji Statistik t)  
Coefficients<sup>a</sup>

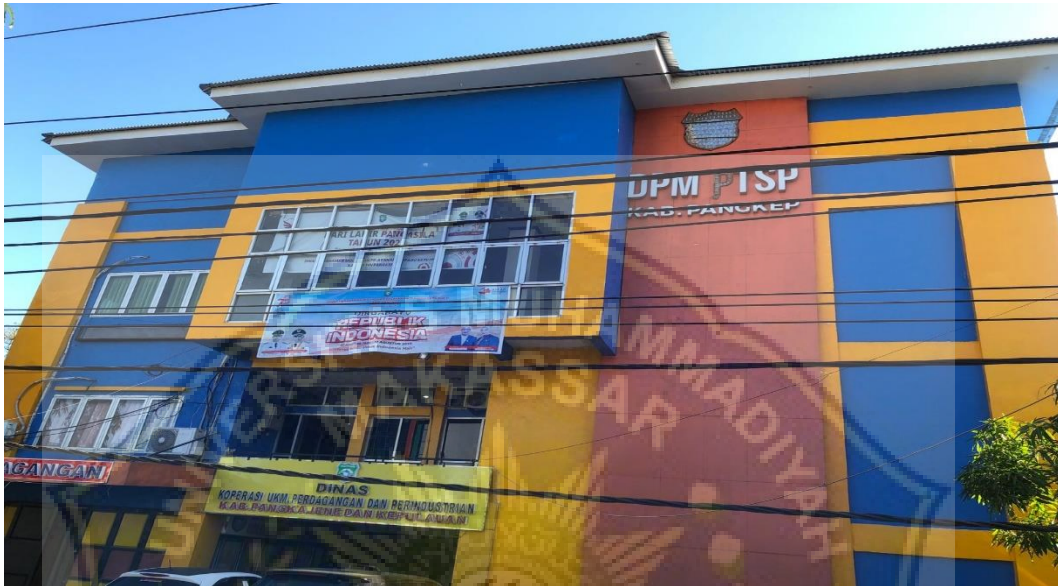
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.358	2.973		7.148	0.000	
	<i>Job Design</i>	.481	.064	.245	5.627	.003	.707 1.415

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja



## DOKUMENTASI

1. Kunjungan Penelitian di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Kantor Tampak Depan)



2. Kunjungan Penelitian di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ruangan Staff)



### 3. Penyebaran Kuesioner kepada Responden





## SURAT PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 40 ☎ (0410) 22008 Pangkajene – KP. 90611

Pangkajene , 21 Agustus 2023

Nomor : 570/183/DPMPDPTSP  
 Lampiran : -  
 Perihal : Keterangan Permohonan Penelitian

Kepada  
 Yth. Ketua Jurusan Manajemen  
 Nasrullah, SE. M.M  
 Di –  
 Makassar

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami dari Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pangkajene dan Kepulauan menyatakan bahwa Mahasiswa yang Identitasnya tertera dibawah ini :

Nama	: Iswanto
Tempat/Tanggal Lahir	: Minasatene, 06 Agustus 1997
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Wirakarya

Benar kami setuju untuk mengadakan penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pangkajene dan Kepulauan dengan Permasalahan dan Judul : **PENGARUH JOB DESIGN TERHADAP KUALITAS KERJA ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN.**

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

An. Kepala Dinas  
 Kepala Bidang Penyelenggaraan Layanan  
 Perizinan dan Non-Perizinan

  
 HANZAH, SE

NIP : 19740413 20093 1 001

## HASIL UJI PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Iswanto  
Nim : 105721105216  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 30 Agustus 2023  
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Mursini, S.Hum., M.I.P.  
NBM. 044 591

# BAB I Iswanto - 105721105216

by Tahap Tutup



**Submission date:** 30-Aug-2023 07:53AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2153819412

**File name:** BAB\_I\_72.docx (18.24K)

**Word count:** 1371

**Character count:** 9428

## BAB I Iswanto - 105721105216

## ORIGINALITY REPORT

6% SIMILARITY INDEX  
 5% INTERNET SOURCES  
 0% PUBLICATIONS  
 2% STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	id.scribd.com Internet Source	1%
2	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
5	etd.umy.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
7	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes  OnExclude matches  OffExclude bibliography  On

# BAB II Iswanto - 105721105216

by Tahap Tutup



**Submission date:** 30-Aug-2023 07:53AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2153819824

**File name:** BAB\_II\_78.docx (192.08K)

**Word count:** 4058

**Character count:** 27813

## BAB II Iswanto - 105721105216

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	4%
2	repository.usu.ac.id Internet Source	3%
3	tamamikro.blogspot.com Internet Source	2%
4	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Student Paper	1%
6	www.coursehero.com Internet Source	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	id.123dok.com Internet Source	1%
9	ratnawulandari15.wordpress.com	

	Internet Source	1 %
10	<a href="http://journal.ugm.ac.id">journal.ugm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai Harta Peninggalan di Indonesia", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018 Publication	<1 %
12	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
14	<a href="http://dewey.petra.ac.id">dewey.petra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://journals.ums.ac.id">journals.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repository.ubaya.ac.id">repository.ubaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://dosen.poltekombali.ac.id">dosen.poltekombali.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://eprints.radenfatah.ac.id">eprints.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  Off





# BAB III Iswanto - 105721105216

by Tahap Tutup



**Submission date:** 30-Aug-2023 07:54AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2153820149

**File name:** BAB\_III\_85.docx (20.86K)

**Word count:** 1328

**Character count:** 8623

BAB III Iswanto - 105721105216

ORIGINALITY REPORT

8%	6%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source		6%
2	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper		2%



Exclude quotes  On  Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  On

# BAB IV Iswanto - 105721105216

by Tahap Tutup



**Submission date:** 30-Aug-2023 07:55AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2153820460

**File name:** BAB\_IV\_80.docx (187.17K)

**Word count:** 2508

**Character count:** 15616

## BAB IV Iswanto - 105721105216

## ORIGINALITY REPORT

9%	8%	1%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	repository.stienober-indonesia.ac.id Internet Source	3%
2	docobook.com Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
6	kc.umn.ac.id Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	pt.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



# BAB V Iswanto - 105721105216

by Tahap Tutup



**Submission date:** 30-Aug-2023 07:55AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2153821133

**File name:** BAB\_V\_77.docx (15.25K)

**Word count:** 338

**Character count:** 2143

BAB V Iswanto - 105721105216

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX



0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1

repository.usd.ac.id  
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography



## BIOGRAFI PENULIS



**Iswanto.** Panggilan Iswan lahir di Minasatene pada tanggal 06 Agustus 1997 dari pasangan suami istri Bapak Ismail dan Ibu Mardiana. Peneliti adalah anak kesatu dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Andi Tonro Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 41 Bontotene lulus tahun 2009, SMP Negeri 1 Minasatene lulus tahun 2012, SMK Negeri 1 Minasatene lulus tahun 2015, dan memulai tahun 2016 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.