

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah wadah berkumpulnya individu yang bekerja sama untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada. Persaingan antar organisasi yang semakin tinggi dapat menjadi motivasi bagi organisasi dalam strategi pengembangannya supaya lebih memperhatikan masalah sumber daya manusianya. Organisasi yang baik senantiasa memelihara, memperhatikan dan memastikan bahwa pegawainya memiliki keinginan untuk terus berkembang demi kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang mampu menentukan kualitas ketika berkompetisi dan kesuksesan untuk mencapai sebuah tujuan baik di dalam perusahaan, lembaga maupun instansi, hal tersebut karena sumber daya manusia menjadi roda penggerak dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia, oleh karena itu perhatian kepada pegawai sangat diperlukan. Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai semaksimal mungkin melaksanakan fungsi manajemen yang telah diatur dengan baik, untuk hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Hal ini terjadi pula pada pegawai organisasi pemerintah. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berperan sebagai penggerak jalannya pemerintah yang profesional efektif dan efisien. Maka, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yaitu lembaga yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya air daerah meliputi hidrologi, kualitas air hidrometeorologi, sosial, ekonomi dan budaya masyarakat. Oleh karena itu, dinas membutuhkan struktur organisasi yang mana dapat menggambarkan pekerjaan yang akan dilaksanakan seperti tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing individu. Dalam hal ini desain pekerjaan harus didesain dengan sebaik mungkin.

Desain pekerjaan adalah Desain pekerjaan adalah menjelaskan karakteristik pekerjaan yaitu berbagai kemampuan identitas tugas yang diberikan mengarah pada pengalaman yang menciptakan rasa tanggung jawab dan memberikan umpan balik tentang pekerjaan Hackman dan Oldham (1974). Dinas dalam mendesain pekerjaannya menggunakan peta jabatan yang diatur dalam Permenpan No. 25 tahun 2016 tentang nomenklatur jabatan pelaksana bagi pegawai negeri sipil di lingkungan instansi pemerintah yaitu:

Tabel 1. 1

Peta Jabatan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

No.	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Tugas Jabatan
1.	Kesekretariatan	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Ekonomi pembangunan/ Akuntansi/ Manajemen/ Ilmu administrasi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang akuntabilitas kinerja aparatur
2.	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan 1. Perencanaan Teknik 2. Kontruksi 3. Operasi dan Pemeliharaan 4. Bina Manfaat	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Ekonomi pembangunan/ Akuntansi/ Manajemen atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang perencanaan,

			evaluasi dan pelaporan
3.	Sub bagian Keuangan dan Aset	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Teknik Infomatika/ Akuntansi/ sistem informasi/ teknik komputer atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang laporan keuangan
4.	Sub bagian Kepegawaian dan Umum	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Manajemen/ Ekonomi/ Administrasi/ psikologi atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan di bidang kepegawaian

Sumber: <https://peraturan.bpk.go.id>

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa peta jabatan yang di gunakan oleh Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang sesuai dengan struktur organisasi meliputi Kesekretariatan, sub bagian Perencanaan dan Pelaporan, sub bagian Keuangan dan Aset serta Sub bagian Kepegawaian dan Umum. Peta jabatan tersebut menjadi acuan bagi semua Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Instansi Pemerintahan. Namun, pada saat ini dinas sumber daya air Provinsi Jawa Barat masih kekurangan pegawai hal ini di sebabkan karena banyaknya pegawai yang pensiun. Oleh sebab itu banyak dari luar dinas yang mengajukan mutasi, dan dalam dinas sendiri ada yang mengajukan untuk rotasi atau pun rangkap jabatan agar kinerja dinas tetap optimal. Kemampuan perusahaan sangat di tuntutan untuk desain pekerjaan dengan baik, karena desain pekerjaan yang baik akan menghasilkan

produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya jika tidak memiliki kemampuan untuk mendesain pekerjaan akan menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas perusahaan. Manfaat dari desain pekerjaan yang baik sangat mendukung kinerja pegawai hal ini dapat membentuk pola pikir dan daya kreativitas dalam melakukan tugas. Dengan adanya desain pekerjaan diharapkan mampu mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi pegawai sehingga pekerjaan dapat terkendali dengan hasil yang optimal, salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam sebuah perusahaan atau lembaga perlu diperhatikan kinerja pegawainya, karena pegawai adalah bagian terpenting dalam penentuan berkembang tidaknya suatu lembaga. Kinerja pegawai adalah bagian terpenting dalam penentuan berkembang tidaknya suatu lembaga. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya Mathis dan Jackson (2001). Dimana pada dasarnya terdiri dari mental dan perilaku yang menjadi tolak ukur pekerjaan saat ini dengan masa lalu. Kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan sedangkan untuk memperbaiki kinerja sendiri cukup memakan waktu dan proses yang lama (Mathis dan Jackson, 2010). Dalam penentuan karakteristik pegawai yang akan dipekerjakan yaitu berkaitan dengan desain pekerjaan, yang di tunjukan dengan beberapa aspek seperti jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya timbal balik terhadap kebijakan organisasi.

Dalam menilai kinerja pegawainya Dinas menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) *online* yang didalamnya terdapat aktivitas pegawai harian atau absensi untuk mengukur kinerja pegawai yang meliputi sasaran dan perilaku kerja pegawai yang disinkronkan dalam data kehadiran pegawai, data penyerapan anggaran dan data aktivitas. Tetapi, untuk saat ini Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sudah tidak lagi menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) *online* melainkan diganti dengan TRK (Tunjangan Remuntasi Kerja) yang diatur dalam PP No. 30 tahun 2019 untuk menilai kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang di atur dalam Undang-Undang Dasar No. 5 tahun 2014, Pergub No.5 tahun 2018 serta Perda No. 20 tahun 2012 tentang kinerja dan disiplin pegawai pemerintah Provinsi.

Di dalam TRK (Tunjangan Remuntasi Kerja) tersebut terdapat penilaian kinerja pegawai dilihat dari kinerjanya 60% dan presensi 40%.

Tabel 1. 2

Jumlah Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Jenis Kelamin

Bidang	Laki-laki	Perempuan
Sekretariat Dinas	28	18
Perencanaan Teknik	8	3
Bina Konstruksi	8	1
Bina Operasi dan Pemeliharaan	14	5
Bina Manfaat	7	5
Jumlah	65	32

Sumber : Subbagian Kepegawaian dan Umum Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat 2019

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 1.2 tersebut, terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang dan perempuan yaitu sebanyak 34 orang.

Tabel 1. 3

Jumlah Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Pendidikan

Bidang	Tingkat Pendidikan							Jumlah
	Target	Realisasi						
		SD	SMP	SMA/ SMK	D3	S1	S2	
Sekretariat Dinas	S1	2	2	19	4	15	8	50
Perencanaan Teknik	S1	1	-	1	1	5	3	11
Bina Konstruksi	S1	-	-	4	-	3	4	11
Bina Operasi dan Pemeliharaan	S1	-	-	5	-	12	5	22

Sumber: Subbagian Kepegawaian dan Umum Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat 2019

Tabel 1.3 menunjukkan adanya ketidaksesuaian dari target yang diharapkan dimana kita juga dapat melihat bahwa pada dasarnya pegawai yang ditargetkan untuk menempati jabatan yaitu pendidikan S1 namun pada realitanya masih ada yang berpendidikan SD, SMP, SMA/SMK dan D3. Penempatan pegawai yang berpendidikan SD, SMP, SMA/SMK dan D3 dikarenakan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja seperti pegawai yang berkarir dimulai dari *cleaning services*. Sementara untuk jumlah pegawai sendiri dinas masih kekurangan, dengan adanya pemagangan dari SMK dan perguruan tinggi cukup membantu. Karena, dengan adanya pemagang, pihak perusahaan bisa memanfaatkan kekurangan tenaga kerja. Kekurangan tenaga kerja menimbulkan masalah yang berakibat menurunnya kinerja pegawai juga teori yang belum dikuasai walaupun sama-sama menjadi pegawai, tetapi perbedaan dari latar belakang pendidikan sangat berpengaruh juga terhadap dinas mengingat sekarang perkembangan teknologi semakin maju sedangkan mereka tidak bisa mengikuti.

Tabel 1. 4

Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air

Tahun	Nilai SKP	Nilai Perilaku	Nilai Tugas Tambahan	Nilai Kreatifitas	Nilai Kinerja Total
2017	65,683	42,244	52	0	107,979
2018	82,437	52,083	47	0	134,567
2019	216,455	140,589	49	0	357,090

Sumber: Data diolah untuk penelitian

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 total nilai kinerjanya 107,979, pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 26,588 dengan total nilai kinerjanya 134,567 dan pada tahun 2019 juga mengalami peningkatan sebesar 222,523 dengan total nilai kinerjanya 357,090. Namun, para pegawai belum mencapai angka yang maksimal 100% dalam prestasi kerjanya dikarenakan tidak adanya nilai kreativitas dari para pegawai. Dari data tersebut kita bisa lihat dari tahun ke tahun nilai kreativitasnya berada di angka nol. Hal tersebut

terjadi karena kurang optimalnya kerja pegawai dalam kinerjanya yang disebabkan oleh beberapa kendala yang mempengaruhinya. upaya yang dilakukan oleh lembaga dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai salah satunya bisa dilihat dari desain pekerjaan dan juga bagaimana atasan memotivasi pegawai agar memperoleh kinerja yang baik, sebab kinerja yang bagus sangat di butuhkan lembaga dalam keberhasilan tujuannya.

Penempatan dan jabatan dalam desain pekerjaan ditentukan dari pendidikan dan pengalamannya yang mana pengalaman yang banyak pada bidang pekerjaan sangat mempermudah dalam penempatan jabatan yang telah di desain. Tabel berikut ini menggambarkan jumlah pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berdasarkan jenis pendidikan dan ketidaksesuaian dari target yang diharapkan. Faktor penting lainnya yang harus di perhatikan oleh lembaga selain desain pekerjaan dan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja sangat berdampak dalam meningkatkan kinerja, motivasi kerja yaitu menjelaskan kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri Abraham Maslow (1970). Pada umumnya lembaga membutuhkan seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana orang tersebut akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerjanya. Motivasi kerja yang tinggi dan keikutsertaannya pegawai dalam setiap kesibukan akan menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam membantu kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang menjadi harapan lembaga.

Tabel 1. 5

Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Sumber Daya Air Prvinsi Jawa Barat Bulan Januari s/d Desember

Bulan	Keterangan				
	Izin	Alpha	Sakit	Cuti	Total
Januari	3	67	59	18	147
Februari	7	94	19	0	120
Maret	4	107	0	4	115

Bulan	Keterangan				Total
	Izin	Alpha	Sakit	Cuti	
April	8	104	30	9	151
Mei	0	93	33	5	131
Juni	3	56	25	0	84
Juli	1	76	26	36	139
Agustus	8	54	30	66	158
September	9	37	28	0	74
Oktober	0	89	25	2	116
November	0	51	0	0	51
Desember	0	66	0	3	69

Sumber: Daftar Absensi Pegawai Dinas Sumber Daya Air provinsi Jawa Barat dari Bulan Januari s/d Desember 2019. Diolah oleh Peneliti.

Data diatas menunjukkan bahwa ketidak hadiran pegawai di Dinas Sumber Daya Air dari bulan Januari sampai dengan Desember mengalami fluktuasi dimana pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juli dan Agustus jumlah ketidak hadiran pegawai mengalami peningkatan, sedangkan pada Bulan Juni, November dan Desember Mengalami penurunan. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran pegawai di Dinas Sumber Daya Air masih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Sumber Daya Air bagian Kepegawaian dan Umum dapat di simpulkan bahwa ketidak hadiran pegawai berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai yang rendah, dari data diatas jumlah angka izin, alpha, dan cuti mempunyai alasan tertentu, ketidak hadiran pegawai yang izin dikarenakan pegawai mempunyai kepentingan keluarga atau kepentingan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang alpha atau tidak masuk kerja tanpa alasan tertentu dikarenakan pegawai tersebut memang memiliki kemampuan kerja yang rendah selain itu juga bisa dikarenakan pekerjaan yang mereka kerjakan sudah selesai dan lebih memilih untuk meluangkan waktunya bersama keluarga. Serta untuk cuti sendiri ada yang naik haji atau adanya kepentingan lainya yang menyebabkan pegawai tersebut mengambil cuti.

Melihat dari latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang desain pekerjaan, kinerja pegawai serta motivasi kerja. Oleh sebab itu,

peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana cara mendesain pekerjaan agar masalah tersebut bisa diatasi dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat)”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang paham terhadap desain pekerjaan sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan
2. Masih adanya pegawai yang kinerjanya rendah sehingga kualitas kerjanya menurun
3. Pemimpin masih kurang memberikan motivasi terhadap pegawai sehingga mengakibatkan prestasi kinerja pegawai menurun

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan diatas, maka persoalan penelitian diatas yaitu:

1. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui apakah desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja memediasi desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sejauh mana pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi kerja serta teknis yang berkaitan dengan penelitian ini, karena terkadang berbeda dengan teori dan praktek langsung di lapangan.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menyumbang pemikiran bagi orang yang membutuhkan.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan pembelajaran sebelumnya sehingga saling melengkapi dari segi wawasan dan pengetahuan serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun kegunaan yang dapat diperoleh melalui penelitian ini yaitu:

a. Penulis

Hasil penelitian ini di gunakan sebagai tolak ukur sejauh mana ilmu yang di dapat pada saat kuliah khususnya pada saat mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk di praktekan secara langsung mengenai pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

b. Perusahaan atau Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai

c. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi mahasiswa ataupun referensi bagi penelitian selanjutnya

F. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang penjelasannya hanya sementara secara konseptual. Dalam hal ini kerangka pemikiran menggambarkan konsep hubungan variabel yang akan di ukur sebagai dasar acuan untuk masalah yang sesuai dengan topik yang dipilih.

Variabel independen (X) desain pekerjaan, Secara teori desain pekerjaan terdiri dari beberapa karakteristik pekerjaan yaitu berbagai kemampuan, ciri-ciri tugas yang diberikan mengarah pada pengalaman sehingga terciptanya rasa tanggung jawab dan memberikan umpan balik pengetahuan tentang pekerjaan. Konsep karakteristik pekerjaan ini pertama kali dikemukakan oleh Hackman & Oldham 1980 yang menjelaskan tentang *Job Characteristics model*. Dimana desain pekerjaan sendiri yaitu cara dalam menentukan tugas, metode dalam melaksanakan tugas dan bagaimana jika pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainya dalam organisasi.

variabel dependen (Y) kinerja pegawai, Secara teori yaitu kriteria tertentu yang diberlakukan untuk suatu pekerjaan dengan hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaanya. Menurut Mathis & Jackson kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dilihat dari kuantitas dari hasil, kualitas, ketepatan, dan kehadiran, kemampuan bekerjasama. Artinya kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Variabel mediasi (M) motivasi kerja, Secara teori motivasi kerja yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Abraham Maslow motivasi kerja mengacu pada perilaku manusia yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan tertentu yang harus di penuhi. Pada tahun 1943 Abraham Maslow memaparkan teori penting yang berkaitan dengan hierarki kebutuhan manusia dalam jurnal *Psychological Review*, yang mengatakan bahwa seorang manusia harus melengkapi kebutuhan yang paling rendah barulah naik ke tingkatan lebih tinggi dan seterusnya hingga bisa mengaktualisasikan diri. Artinya motivasi kerja merupakan keinginan untuk mencapai tujuan yang muncul dari dalam diri pegawai sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja secara optimal.

Jadi, dengan adanya desain pekerjaan mampu memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, tentunya membutuhkan kinerja pegawai yang bagus sehingga akan berbanding lurus dengan perkembangan perusahaan yang di dorong oleh motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya supaya hasil dari kinerja pegawai tersebut sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi atau *intervening variable* dimana variabel mediasi dalam hal ini memediasi variabel X menuju variabel Y.

1. Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Riyath Iskandar (2014) Pengaruh Struktur Organisasi dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada bidang Pendapatan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Langsa mengatakan bahwa Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yaitu menurut Muhammad Husin (2012) tentang Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Pekanbaru mengatakan bahwa Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selain itu menurut Melda Susiana (2012) tentang pengaruh kompetensi dan desain pekerjaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Solok Selatan juga menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada kantor Bupati Solok Selatan. Dengan

demikian, semakin baik desain pekerjaan kinerja yang dihasilkan akan baik pula hal ini dikarenakan terdapat hubungan antara desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai dimana pekerjaan menggambarkan secara jelas keterlibatan pegawai dalam suatu pekerjaan.

2. Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Farida Natalin (2002) menyatakan bahwa ada kaitannya antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja pegawai, hubungan variabel tersebut dikatakan kuat kaitannya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Federika dan Gustiarti Leila yang mengungkapkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja pegawai semakin meningkat jika desain pekerjaan di desain dengan baik.

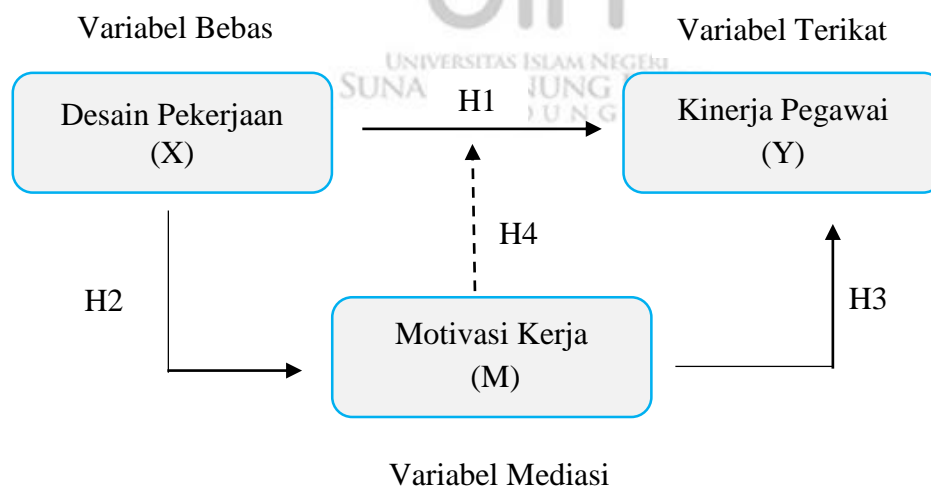
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Rustandi (2019) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yaitu menurut Nurpitasari (2018) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al- MABRUR mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai selain itu menurut Ahmad Saepudin (2013) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Rangga Mahardhika dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi sangat berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga mampu membuat seseorang bersemangat dan giat melakukan pekerjaan. Jadi kinerja pegawai dapat meningkat jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi.

4. Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2020) tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (AMA Yogyakarta) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening mengatakan bahwa Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yaitu menurut Muhammad Al-Musadieq dkk (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu semakin tinggi desain pekerjaan maka semakin banyak motivasi yang berpengaruh terhadap desain pekerjaan dan akan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi, hal ini tentu desain pekerjaan berkontribusi dalam kebutuhan pegawai untuk menunjukkan kinerja yang baik didorong oleh diri sendiri maupun penghargaan dari lembaga atas pencapaian kerjanya. Sehingga bisa dikatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Model Gambar Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 1
Model Kerangka Pemikiran

Model konseptual penelitian adalah suatu bentuk yang menunjukkan keterkaitan yang logis antara faktor atau variabel yang telah diidentifikasi untuk mengkaji masalah penelitian (Sinulingga, 2014). Kerangka konseptual dibentuk berdasarkan teori yang sudah ada sebelumnya maupun data penelitian terdahulu sehingga menyatu sebagai satu kesatuan.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah gabungan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akandilakukan. Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja:

Tabel 1. 6

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Nama dan Tahun) Judul Penelitian	Variabel	Analisa Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Farida Natalin (2002) Hubungan Desain Pekerjaan dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember	Desain pekerjaan (X) Motivasi Pegawai (Y)	Sama-sama meneleliti tentang pengaruh desain pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai	Objek penelitian	desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

No	Peneliti (Nama dan Tahun) Judul Penelitian	Variabel	Analisa Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
2.	Muhammad Husin (2012) Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Pekanbaru	Desain Pekerjaan (X) Pemerdayaan Pekerjaan (X1) Perluasan Pekerjaan (X2) Rekayasa Ulang (X3) Kinerja (Y)	Meneliti Pengaruh Desain Pekerjaan	Objek yang diteliti, hanya meneliti 2 variabel dan tidak terdapat variabel mediasi	Pemerdayaan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perluasan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rekayasa ulang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Ahmad Saepudin (2013) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Meneliti pengaruh Motivasi dan melakukan penelitian di Dinas	Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja serta mediasi	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti (Nama dan Tahun) Judul Penelitian	Variabel	Analisa Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
	terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat)	Kinerja Karyawan (Y)			Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Riyath Iskandar (2014) Pengaruh Struktur Organisasi dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada bidang Pendapatan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Langsa	Struktur Organisasi (X1) Desain Pekerjaan (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Meneliti Pengaruh Desain Pekerjaan dan Kinerja pegawai serta Penelitian di Dinas	Tidak terdapat variabel struktur Organisasi dan tidak terdapat variabel mediasi	Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Nurpitasari (2018) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap	Kemampuan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Meneliti pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai	Objek penelitian dan tidak terdapat variabel kemampuan	kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti (Nama dan Tahun) Judul Penelitian	Variabel	Analisa Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
	Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al-MABRUR				motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Rustandi (2019) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang Mutasi dan Kependidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Meneliti pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai serta penelitian di Dinas	Tidak terdapat variabel mediasi dan desain pekerjaan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Bahri (2020) Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen	Kepemimpinan (X) Kinerja karyawan (Y) Motivasi Kerja (M)	Meneliti Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja	Objek penelitian tidak menggunakan variabel Kepemimpinan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti (Nama dan Tahun) Judul Penelitian	Variabel	Analisa Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
	Administrasi Yogyakarta (AMA Yogyakarta) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening				Secara parsial Kepemimpin an berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis

Dari ketujuh penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaanya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah letak objek kajiannya. Ketujuh penelitian itu ada yang mengkaji tentang desain pekerjaan, motivasi pegawai, pemerikayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan, rekayasa ulang, kinerja pegawai, kepuasan kerja, struktur organisasi, kemampuan dan kepemimpinan adapun penelitian kali ini memfokuskan kepada kajian desain pekerjaan, kinerja pegawai dan motivasi kerja. Kesamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang desain pekerjaan, kinerja pegawai dan motivasi kerja.

H. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori penelitian yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Positif Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Sumber Data Air Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh Positif Desain Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja PegawaiDinas Sumber Data Air Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis 4 : Motivasi Kerja Memediasi Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

