

**PENGARUH PERSEPSI JOB DESCRIPTION
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN INOVASI
KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI/BRIN**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan
dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun Oleh

**Nama : Ningrum Widya Putri
NPM : 1733000148
Program Studi : Manajemen Sumber Daya
Manusia Aparatur**



SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
Tahun 2021**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Ningrum Widya Putri
NPM : 1733000148
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal
Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan
Teknologi/BRIN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada (10 Maret 2021)

Pembimbing



PORMAN LUMBAN GAOL, S. SI., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 23 Maret 2021

Ketua merangkap anggota,



Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA.

Sekretaris merangkap anggota,



Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.

Anggota,



Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **Ningrum Widya Putri**

NPM : **1733000148**

Program Studi : **Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/BRIN” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 22 Februari 2021

Penulis,



Ningrum Widya Putri

1733000148

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala Puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/BRIN”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi (S.Tr.A.P) pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S.Sos., MA. selaku Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Edy Kusponco Wibowo, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Porman L. Gaol., S.Si., MM. selaku dosen pembimbing, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan perhatian, arahan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan senantiasa membimbing penulis sampai ditahap ini.
5. Seluruh karyawan atau pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN yang menjadi responden pada penelitian ini

sehingga dapat membantu kelancaran penulis dalam menyusun skripsi ini.

6. Orang tua, adik, dan dan seluruh keluarga besar yang selalu mendukung, mengingatkan, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan menjadi apa yang penulis inginkan.
7. Orang Spesial Hardiansyah Husein, S.Si., M.Si, yang selalu memberi semangat, menghibur dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
8. Teman terdekat di Jakarta, Ayuning Tyas, Ayusta, Nila, Novita, CI (nasya), Aisyah dan Arum, yang selalu mendengarkan cerita penulis mulai dari kabar bahagia sampai keluhan penulis, memberikan dukungan moral dan membantu penulis sampai pada tahap ini.
9. Teman-teman seperjuangan, Melia Dewi, Ika Siwi, Khozana, Titi Hayyu Rabbani dan seluruh rekan-rekan Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang saling membantu dalam penyusunan skripsi ini dan selalu berbagi cerita maupun keluh kesah dalam menyusun skripsi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan-rekan dalam menyusun skripsi.

Jakarta, 22 Februari 2021

Peneliti

Ningrum Widya Putri

1733000148

ABSTRAK

Ningrum Widya Putri
1733000148

“Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/BRIN”

Skripsi, 66 halaman

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Persepsi *job description* terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN dan untuk mengetahui kontribusi Job Description terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN. *Job description* atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap instansi, perusahaan maupun dalam organisasi. Penguatan inovasi dan manajemen karir menjadi manfaat dalam penelitian ini, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job description*, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN berjumlah 75 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling dengan menyebarkan kuesioner. Data diuji menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job description* terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN nilai T-statistik sebesar 10.495 dan memiliki kontribusi yang cukup baik dilihat dari T-statistik yang tinggi dan pernyataan responden yang memiliki nilai rata-rata 4.16. *R square* sebesar 30.1% yang artinya sebanyak 69.99% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Job Description*, Kinerja

ABSTRACT

Ningrum Widya Putri
1733000148

“The Effect of Job Description On Employee Performance In The Directorate General Of Innovation Strengthening The Ministry Of Research And Technology / BRIN

Skripsi, 66 pages

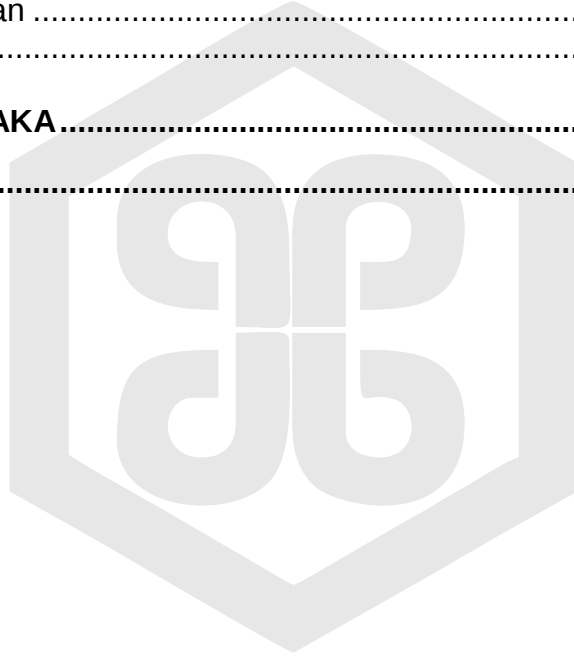
The purpose of this study was to determine the effect of job descriptions on employee performance at the Directorate General of Innovation Strengthening / National Agency for Research and Innovation and to determine the contribution of job descriptions to employee performance at the Directorate General of Innovation Strengthening / BRIN. Job descriptions or job descriptions are indispensable in every agency, company or organization. Strengthening innovation and career management are the benefits of this study. The independent variable in this study is the job description, while the dependent variable is employee performance. The sample in this study were 75 employees at the Directorate General of Innovation Strengthening / National Agency for Research and Innovation. The data collection method is done by using random sampling technique by distributing questionnaires. Data were tested using simple linear regression. The results showed that there was a positive and significant influence between the job description on the performance of employees at the Directorate General of Innovation Strengthening / National Agency for Research and Innovation with a T-statistic value of 10.49 and had a good enough contribution seen from the high T-statistic and the respondents' statement which had an average value of 4.16. R square is 30.1%, which means that 69.99% of employee performance is influenced by other factors.

Keywords: Job Description, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II KERANGKA TEORI.....	 10
A. Tinjauan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Pikir.....	18
D. Hipotesis.....	21
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 22
A. Metode Penelitian.....	22
B. Jenis dan Sumber Data.....	23
C. Teknik Pengumpulan Data.....	23
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	24
E. Definisi Operasional Variabel.....	26
F. Skala Pengukuran.....	28
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	28
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 33
A. Profil Instansi Lokasi Penelitian.....	33
B. Data Demografis Responden dan Karakteristik Responden.....	35
C. Deskripsi Data Penelitian.....	37
D. Pembuatan Model Struktural.....	42
E. Analisis Model Pengukuran.....	45

F. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Uraian Jabatan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN.....	6
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pernyataan Responden	28
Tabel 4.1 Kondisi Pegawai Direktorat Jenderal Penguatan inovasi Kemenristek/BRIN	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel 4.5 Skala Data <i>Job Description</i>	38
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Description</i>	38
Tabel 4.7 Skala Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loading</i> , <i>Job description</i> dan Kinerja Karyawan ...	48
Tabel 4.10 Kriteria Analisis <i>Fornell-Lacker</i> untuk Pemeriksaan Validitas Diskriminan	50
Tabel 4.11 <i>Loading Factor</i> antar Variabel	51
Tabel 4.12 Variabel Reliabilitas dan Validitas	52
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	53
Tabel 4.14 Hasil <i>Outer Loading</i> PLS <i>Boostrapping</i>	55
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis	58

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kondisi Pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 3.1 Macam-macam Teknik Sampling	25
Gambar 4.1 Model Struktural	44
Gambar 4.2 Diagram Path Model Struktural antar Variabel Algorithm	47
Gambar 4.3 Diagram Path Model Struktural Variabel <i>Bootstrapping</i>	54

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	69
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Responden	73
Lampiran 3 Hasil Analisis <i>SmartPLS</i>	83
Lampiran 4 <i>Outer Loading Job Description</i> dan Kinerja Karyawan.....	84
Lampiran 5 Kriteria Analisis Fornell-Lacker	85
Lampiran 6 <i>Loading Factor</i> antar Variabel.....	86
Lampiran 7 Uji Hasil Reliabilitas dan Validitas	87
Lampiran 8 Hasil <i>R-Square</i>	87
Lampiran 9 Diagram Path Model Struktural Variabel <i>Bootstrapping</i>	88
Lampiran 10 <i>Outer loading PLS Bootstrapping</i>	88
Lampiran 11 Pengujian Hipotesis	90

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap anggota organisasi, karyawan ataupun pegawai memiliki tugasnya masing-masing dalam organisasi serta wajib untuk menjalankannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap pekerjaan itu adalah sangat berlainan karena setiap pekerjaan menuntut pengalaman dan pengetahuan yang berlainan pula. Yang menjadi tantangan adalah manajemen harus mampu menganalisis tipe karyawan atau pegawai seperti apa yang dibutuhkan, manajemen perlu melihat apa yang dituntut dalam setiap pekerjaan dalam organisasi maupun perusahaan melalui deskripsi pekerjaan yang terinci. *Job description* tersebut bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa. Penulisan dari *job description* yang sempurna dapat menjadi aset dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa *job description* telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi. Mondy (2005) mengatakan bahwa *job description* harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Job description atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai

alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator *job description* merupakan peta yang dijadikan sebagai penunjuk arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Oleh karena itu suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi misi serta perencanaan dan kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul.

Setiap organisasi memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya, salah satu pencapai itu melalui *job description*. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai harus cakap terhadap *job description* yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Hasibuan (2005) dengan adanya *job description* akan membentuk kinerja pegawai yang handal di bidangnya masing-masing.

Wiwin (2012) dalam penelitiannya bahwa dengan adanya *job description* diharapkan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan tepat pada waktunya dan hasil yang baik dengan upaya menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap klasifikasi jabatan untuk mengetahui dan memahami proses masing-masing.

Menurut Hasibuan (2005) *job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan tertentu dalam organisasi. *job description* akan memberikan ketegasan dan standar

tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu juga *job description* juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. *Job description* yang baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. *Job description* yang kurang jelas akan mengakibatkan kebingungan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan *job description* dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005) *job description* harus jelas Persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal seperti; identifikasi pekerjaan atau jabatan nama jabatan; hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan terpisah agar jelas diketahui; rumusan pekerjaan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi; standar wewenang dan pekerjaan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh seorang pegawai jelas; syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, ringkasan pekerjaan hendaknya menguraikan pekerjaan bentuk umum pekerjaan hanya dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya; serta harus dijabarkan penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, juga jabatan dari mana dan kemana pegawai akan dipromosikan. Tanpa *job description*, organisasi hanya merupakan

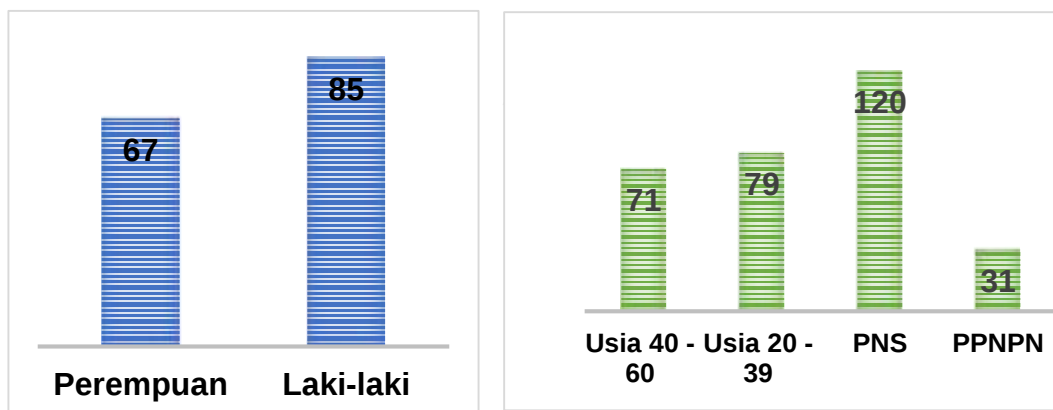
kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Mondy (2005) induk kajian *job description* adalah analisis pekerjaan. informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan penting untuk penyusunan *job description* dan spesifikasi pekerjaan. *Job description* merupakan produk pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan berupa pernyataan yang akurat dan ringkas tentang apa yang diharapkan akan dilaksanakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam diri setiap pegawai yang memegang jabatan yang telah dimilikinya. Dengan adanya hal ini, merupakan suatu aktivitas dalam upaya menciptakan kualitas dari suatu pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi maupun perusahaan. Sehingga *job description* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi merupakan satu dari sepuluh organisasi pada Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 2015. Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan inovasi. Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi menjalankan fungsi; 1) Perumusan,

koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan inovasi; 2) Perumusan, koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan dan pengembangan sistem inovasi serta pengembangan jaringan dan hubungan interaktif antar unsur inovasi; 3) Pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan di bidang penguatan inovasi; 4) Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi; dan 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh menteri.

Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN memiliki jumlah pegawai sebanyak 151 orang, yang terdiri dari 67 orang pegawai perempuan dan 84 orang pegawai laki-laki. Status kepegawaian pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi dibagi menjadi dua yaitu pegawai PPNP dan PNS. Jumlah Pegawai dengan status PPNP sebanyak 31 orang dan pegawai dengan status PNS sebanyak 120 orang. Jika dilihat berdasarkan rentang usia, pegawai dengan rentang usia dari 20-40 tahun yaitu sebanyak 79 orang dan pegawai yang rentang usianya 40-60 tahun sebanyak 71 orang.



Gambar 1.1 Grafik Jumlah dan Kondisi Pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN

Sesuai dengan penjelasan tersebut maka pemerintah berupaya untuk membentuk sebuah konsep mengenai *job description* secara jelas yang termuat dalam pedoman analisis jabatan nama jabatan dan tugas yang akan dikerjakan.

Tabel 1.1
Uraian Jabatan Pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi, Kemenristek/BRIN

NO	NAMA JABATAN	PANGKAT/GOIONGAN	JUMLAH	
			Ka	Staf
1	DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN INOVASI	Pembina Utama, IV/e	1	
2	SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN INOVASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	
3	KEPALA BAGIAN UMUM	Pembina Tk. I, IV/b	1	
4	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN	Penata TK. 1, III/d	1	13
5	KEPALA SUBBAGIAN RUMAH TANGGA	Pembina, IV/a	1	6
6	KEPALA SUBBAGIAN BARANG MILIK NEGARA	Penata, III/c	1	2
7	KEPALA BAGIAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN	Pembina Tk. I, IV/b	1	
8	KEPALA SUBBAGIAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI	Penata TK. 1, III/d	1	2
9	KEPALA SUBBAGIAN PERBENDAHARAAN DAN PELAPORAN KEUANGAN	Penata TK. 1, III/d	1	4
10	KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN	Penata, III/c	1	2
11	KEPALA SUBBAGIAN HUKUM	Penata, III/c	1	2
12	KEPALA SUBBAGIAN KERJA SAMA	Penata TK. 1, III/d	1	2
13	KEPALA SUBBAGIAN LAYANAN INFORMASI	Penata, III/c	1	2
14	DIREKTUR SISTEM INOVASI	Pembina Utama Madya, IV/d	1	
15	KEPALA SUBDIREKTORAT PENGEMBANGAN SISTEM DAN JARINGAN INOVASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
16	KEPALA SEKSI KEBIJAKAN INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	1
17	KEPALA SEKSI JARINGAN INOVASI	Penata, III/c	1	1
18	KEPALA SUBDIREKTORAT HARMONISASI KEBIJAKAN DAN PROGRAM INOVASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	1
19	KEPALA SEKSI HARMONISASI PROGRAM DAN KEGIATAN	Penata, III/c	1	1
20	KEPALA SEKSI EVALUASI SISTEM INOVASI	Penata, III/c	1	5
21	KEPALA SUBDIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN DISEMINASI INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	
22	KEPALA SEKSI SISTEM INFORMASI INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	1
23	KEPALA SEKSI DISEMINASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	3
24	KEPALA SUBDIREKTORAT KEMITRAAN STRATEGIS DAN WAHANA INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	
25	KEPALA SEKSI KEMITRAAN STRATEGIS	Penata, III/c	1	3
26	KEPALA SEKSI WAHANA INOVASI	Penata, III/c	1	2
27	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA	Penata, III/c	1	3
28	KEPALA SUBDIREKTORAT TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DAN PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Pembina Tk. I, IV/b	1	
29	KEPALA SEKSI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	Penata, III/c	1	3
30	KEPALA SEKSI PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Penata, III/c	1	3
31	KEPALA SEKSI ENERGI	Penata TK. 1, III/d	1	3
32	KEPALA SEKSI TRANSPORTASI	Penata TK. 1, III/d	1	
33	KEPALA SUBDIREKTORAT PANGAN, KESEHATAN, DAN OBAT	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
34	KEPALA SEKSI PANGAN	Penata TK. 1, III/d	1	2
35	KEPALA SEKSI KESEHATAN DAN OBAT	Penata TK. 1, III/d	1	2
36	KEPALA SEKSI BAHAN BAKU	Penata TK. 1, III/d	1	2
37	KEPALA SEKSI MATERIAL MAJU	Penata TK. 1, III/d	1	1
38	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA	Penata TK. 1, III/d	1	
39	DIREKTUR INOVASI INDUSTRI	Pembina Utama Madya, IV/d	1	
40	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DAN PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
41	KEPALA SEKSI INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	Penata TK. 1, III/d	1	
42	KEPALA SEKSI INDUSTRI PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Penata TK. 1, III/d	1	2
43	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI ENERGI DAN TRANSPORTASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
44	KEPALA SEKSI INDUSTRI ENERGI	Penata, III/c	1	
45	KEPALA SEKSI INDUSTRI TRANSPORTASI	Penata TK. 1, III/d	1	2
46	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI PANGAN, KESEHATAN DAN OBAT	Pembina, IV/a	1	2
47	KEPALA SEKSI INDUSTRI PANGAN	Penata TK. 1, III/d	1	
48	KEPALA SEKSI INDUSTRI KESEHATAN DAN OBAT	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
49	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI BAHAN BAKU DAN MATERIAL MAJU	Pembina, IV/a	1	2
50	KEPALA SEKSI INDUSTRI BAHAN BAKU	Pembina, IV/a	1	3
51	KEPALA SEKSI INDUSTRI MATERIAL MAJU	Penata Muda TK.1, III/b	1	
52	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA	Penata, III/c	1	1
Jumlah			151	

Sumber: Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN

Tabel 1.1 menunjukkan uraian jabatan dan jumlah pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi, Kemenristek/BRIN. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tingkatan jabatan yang terdapat pada Direktorat Jenderal penguatan inovasi cukup banyak, sehingga penerapan *job description* yang baik sangat penting dilakukan. Diharapkan dengan adanya *job description* dapat membantu pegawai menghindari kebingungan dan memberikan pemahaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab, mempermudah seleksi rekrutmen, seleksi pelatihan dan berbagai aktivitas sumber daya manusia lainnya.

Akan tetapi dalam realisasinya, *job description* masih minim dilakukan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN. Masih banyak pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya sendiri, karena keterbatasan skill yang dimiliki, selain itu masih terjadinya tumpang tindih pekerjaan atau tanggung jawab. Masih adanya perilaku pemimpin yang memprioritaskan seorang pegawai, sehingga terjadi kecemburuan antar pegawai yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawabnya terbengkalai atau penyelesaiannya tidak tepat waktu.

Oleh karena itu berdasarkan masalah yang ada tersebut, peneliti secara spesifik tertarik untuk melihat atau memperoleh bukti empiris mengenai **“Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN”**

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dari penelitian yaitu; Apakah terdapat pengaruh persepsi *job description* terhadap kinerja karyawan/pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi?

C. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah tersebut di atas, penulis dapat merumuskan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh persepsi *job description* terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi dan dapat menjadi masukan organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Secara praktis sebagai bahan informasi atau masukan bagi Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi dalam merumuskan dan menyusun *job description* untuk masing-masing pegawai serta dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan pegawai dalam bekerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah pada masa mendatang untuk lebih

memperhatikan setiap kebutuhan yang diperlukan untuk dilengkapi dan digunakan untuk kemajuan organisasi.

3. Sebagai sumbangsih pemikiran yang konstruktif dalam menambah wawasan pengetahuan sebagai penulis maupun bagi pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut, sekaligus memberikan pengalaman yang sangat berarti untuk mengimplementasikan teori yang telah diperoleh pada masa kuliah.
4. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pembanding bagi pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai *job description* pada masa yang akan datang.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A