

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu variabel yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020:10) salah satu bagian dari manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada diskusi tentang bagaimana manusia dapat mencapai tujuan terbaik mereka, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan disiplin pekerja agar tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat harus bisa sukses tercapai. Menurut Pangestu (2020:1) sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pasti dituntut untuk selalu menunjukkan potensi yang dimiliki di setiap aktivitas pekerjaannya. Dalam organisasi setiap sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi dirinya maupun bagi organisasi bisa berupa kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang menjadi bentuk kontribusi pada organisasi, dalam rangka mendukung penyelesaian tugas yang diberikan.

Setiap organisasi salah satunya instansi pemerintah melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut (Sahliyah et al., 2023) sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, jika dalam suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut akan maju dan begitupun sebaliknya, jika suatu instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut akan sulit untuk maju. Tinggi rendahnya kinerja pegawai secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja didalam suatu instansi.

Menurut (Mustainah et al., 2023) Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai unsur aparatur negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil,

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Sebagai kebutuhan dasar dan salah satu hak asasi manusia, pangan dan peternakan mempunyai arti dan peran yang sangat penting bagi kehidupan suatu bangsa. Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat memerlukan dukungan berkaitan dengan pegawai yang merupakan salah satu aset dan tidak bisa tergantikan oleh yang lainnya. Menurut (Sahliyah et al., 2023) peningkatan kinerja pegawai pemerintahan menjadi penting untuk mencapai tujuan organisasi yang berperan sebagai fasilitator bagi masyarakat.

Menurut Robbins & Judge dalam (Nur Aziz & Dewanto, 2022) Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan disebut kinerja. Kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sebagai wujud tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Berlawanan dengan tuntutan yang begitu besar terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Jawa Barat dalam menanggulangi akses pangan yang kurang merata. Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Jawa Barat diduga masih memiliki masalah dalam pelaksanaannya kinerja karyawan baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan data rata-rata nilai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Peovinsi
Jawa Barat 2021-2023

NO	Tahun	Angka	Kategori
1	2021	88,45	Baik
2	2022	89,79	Baik
3	2023	80,74	Baik

Sumber: Rekapitulasi Kinerja Pegawai DKPP

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan adanya masalah ketidakstabilan kinerja pegawai dinas ketahanan pangan dan peternakan jawa barat pada setiap tahunnya

yaitu kecenderungan kinerja pegawai mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Pencapaian kinerja ini dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian akhir atau rekap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat pada setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat menginginkan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau tidaknya dalam organisasi dapat dilihat berdasarkan predikat periodik kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kriteria Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat Baik	91-100
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Kurang	50-60
5	Sangat kurang	0-40

Sumber: DKPP Jabar (2023)

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sistem penilaian kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat untuk mendapatkan predikat sangat baik pegawai harus memiliki rentang nilai 91-100. Jika pegawai memiliki rentang nilai 76-90 maka mendapatkan predikat baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan atau instansi. Tentu saja masalah tentang kinerja pegawai ini perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kualitas perusahaan atau instansi guna kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan. Maka dari itu, segala upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan untuk mencapai keunggulan bersaing dan memperhatikan serta memperbaiki segala aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal dikarenakan beberapa faktor. Salah satunya kurangnya keterampilan karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan, keterampilan karyawan ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam. Menurut (Sani & Soliha, 2022) kriteria kinerja yang baik dan berkualitas tinggi salah satunya harus mempengaruhi keadaan psikologis seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya yang sudah sesuai dengan kejelasan tujuan, kejelasan tujuan ini berkaitan dengan job characteristics yang di lakukan karyawan.

Menurut Berry dalam (Damayanti, 2017) menyatakan bahwa *Job Characteristics* adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan.

Tabel 1. 3
Tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Jawa Barat

Kepala Dinas	Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, dan menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
--------------	---

Sekretaris	Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi Dinas, meliputi perencanaan dan pelaporan, keuangan dan aset serta kepegawaian dan umum, membantu Kepala Dinas mengkoordinasikan Bidang-Bidang.
Bidang ketersediaan dan distribusi	Bidang Ketersediaan dan Distribusi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan, aspek ketersediaan dan distribusi, meliputi ketersediaan dan kerawanan pangan, cadangan dan distribusi serta sumber daya dan cadangan pangan.
Bidang konsumsi dan pengembangan sumber daya manusia	Bidang Konsumsi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian sub urusan peternakan, aspek konsumsi dan pengembangan sumber daya manusia, meliputi penganekaragaman pangan, konsumsi dan keamanan pangan serta sumber daya manusia.
Bidang produksi peternakan	Bidang Produksi Peternakan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan, aspek produksi peternakan, meliputi perbibitan, pengembangan usaha serta prasarana dan sarana peternakan.
Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner	Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan, aspek kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner, meliputi

	pengamatan penyakit dan pengawasan obat hewan, pencegahan dan pemberantasan penyakit hewan serta kesehatan masyarakat veteriner.
Kelompok Jabatan Fungsional	Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
Tata kerja	Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional, wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan Dinas, serta instansi lain di luar Dmas, sesuai dengan tugas pokok.

Sumber: peraturan gubernur jawa barat nomor 81 tahun 2017

Tugas atau pekerjaan utama Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat berdasarkan tabel 1.3 sesuai dengan peraturan gubernur nomor 81 tahun 2017 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian tugas Unit, Tata Kerja Dinas Ketahanan pangan dan Peternakan pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, di Bab II pasal 2, Tugas dan Fungsi Dinas Yaitu Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan, meliputi ketersediaan dan distribusi, konsumsi dan pengembangan sumber daya manusia, produksi peternakan serta kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan tabel 1.3 untuk memperkuat dugaan atas kurangnya *job characteristics* pegawai maka penulis melakukan prasurvey yang berpedoman pada teori Gay dan Diehl dalam (Sitorus et al., 2022), bahwa penelitian deskriptif jumlah

sampel minimumnya 10% dari populasi yaitu 8 orang pegawai, namun untuk meningkatkan tingkat akurasi data jumlah sampel ditambah menjadi 30 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat yang disesuaikan dengan indikator menurut Hackman and Oldham dalam (Yusuf & Haryati, 2022) sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Prasurvey Job Characteristics Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	S	CS	TS	Total
1	Dalam pekerjaan yang diterima selalu terdapat berbagai ragam keterampilan.	17%	17%	67%	100%
2	Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan posisi karyawan bekerja saat ini.	13%	27%	60%	100%
3	Setiap pekerjaan yang diberikan selalu mempunyai arti penting bagi masyarakat	73%	13%	13%	100%
4	Pekerjaan yang diberikan selalu menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada pegawainya	17%	50%	33%	100%
5	Pekerjaan yang telah terselesaikan selalu mendapat umpan balik dari atasan.	3%	17%	80%	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Dilihat dari tabel 1.4 berdasarkan data tersebut timbul dugaan yang semakin kuat bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat sebanyak 20 responden dengan hasil 67% masih kurang menerima pekerjaan dengan ragam keterampilan, sebanyak 18 responden dengan hasil 60% masih banyak yang menerima pekerjaan tidak sesuai dengan jabatannya, dan sebanyak 24 responden dengan hasil 80% masih belum mendapatkan umpan balik setelah menyelesaikan pekerjaan dari atasannya namun setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selalu mempunyai arti bagi masyarakat dan setiap karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterima. Dari data tersebut terbukti bahwa adanya permasalahan mengenai *job characteristics* pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak Sumber Daya Manusia Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat bahwa faktor lain yang membuat kinerja karyawan kurang maksimal yaitu perbedaan latar belakang, dan persepsi yang selektif antara pegawai membuat komunikasi *interpersonal* kurang baik yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Pransisko.S, 2022) faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain *job characteristics* dalam sebuah organisasi harus adanya komunikasi. Berkomunikasi sebagai salah satu keharusan bagi manusia, karena semakin lancar dan tepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan, dengan adanya hubungan kerja yang baik motivasi kerjanya akan meningkat. Adanya komunikasi dua arah tanpa hambatan yang baik akan mengakibatkan baik pula kinerja karyawannya sebaliknya, bila salah satu arah komunikasi itu tersumbat dapat mengakibatkan buruknya hubungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut DeVito dalam (Destriani et al., 2023) terjadinya pertukaran pesan verbal maupun non verbal yang terjadi antara dua orang atau lebih yang saling terhubung disebut komunikasi interpersonal. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa dalam sebuah instansi terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial dan tingkat profesional yang berbeda dalam bekerja untuk tujuan yang sama. Artinya dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik menyebabkan antara pekerja akan mudah menyampaikan ide-ide, tujuan instansi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kualitas kinerja karyawan juga menjadi meningkat.

Dari pengertian komunikasi *interpersonal* beserta data tahunan penilaian kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat yang mengalami fluktuatif, adanya dugaan bahwa komunikasi interpersonal masih kurang optimal pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Hal itu diperkuat dengan hasil prasurvey yang berpedoman pada teori Gay dan Diehl dalam (Sitorus et al., 2022) bahwa penelitian deskriptif jumlah sampel

minimunya 10% dari populasi yaitu 8 orang karyawan, namun untuk meningkatkan tingkat akurasi data jumlah sampel ditambah menjadi 30 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat disesuaikan dengan indikator menurut DeVito dalam (Destriani et al., 2023) sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Prasurvey Komunikasi Interpersonal Dinas Ketahanan Pangan Dan
Peternakan Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	S	CS	TS	Total
1	Saya selalu bisa berkomunikasi secara terbuka mengenai pekerjaan kepada rekan kerja maupun atasan.	7%	17%	76%	100%
2	Ketika berkomunikasi saya selalu memahami perasaan rekan kerja maupun atasan.	7%	33%	60%	100%
3	Saya selalu berkomunikasi secara spontan.	7%	20%	73%	100%
4	Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan saya selalu memperhatikan dengan baik.	50%	30%	20%	100%
5	Ketika berkomunikasi saya selalu menerima pendapat rekan kerja maupun atasan dengan baik.	47%	43%	10%	100%

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Dilihat dari tabel 1.5 berdasarkan data tersebut timbul dugaan semakin kuat bahwa karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Jawa Barat sebanyak 22 responden dengan hasil 76% masih kurang terbuka saat berkomunikasi mengenai pekerjaan, sebanyak 18 responden dengan hasil 60% masih belum bisa memahami perasaan rekan kerja maupun atasan ketika terjadinya komunikasi dan sebanyak 22 responden dengan hasil 73% masih kurang spontan atau kaku saat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan namun pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan saat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan selalu memperhatikan dengan baik dan saat berkomunikasi pegawai mampu menerima pendapat rekan kerja maupun atasannya. Dari data tersebut terbukti bahwa adanya permasalahan mengenai komunikasi *interpersonal* pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan (Ridwan & Hasanah, 2022) bahwa terkait dengan variabel job characteristics memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan (L. Chandra et al., n.d.) bahwa *job characteristics* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya research gap pada penelitian yang dilakukan (Ridwan & Hasanah, 2022) dan (L. Chandra et al., n.d.) maka dalam hal ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel Job characteristics terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pransisko.S, 2022) bahwa terkait dengan variabel komunikasi *interpersonal* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan (Kurniawati, 2017) bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya research gap pada penelitian yang dilakukan (Pransisko.S, 2022) dan (Kurniawati, 2017), maka dalam hal ini diperlukan untuk melanjutkan lanjutan tentang pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi kajian utama dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan rata-rata nilai kinerja karyawan dari 3 indikator dari Data Tahunan Penilaian Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat yang mengalami fluktuatif dan penurunan dari tahun 2022-2023 berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada instansi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat masih kurang baik karena rata-rata mendapatkan predikat “Tidak Tercapai”. Menurut (Pristiwanti, Desi, Bai Badariah, Sholeh Hidayat, 2022) meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang diharapkan karyawan dalam bidang pekerjaannya dan membangun komunikasi interpersonal yang baik akan membuat karyawan menjadi sangat nyaman sehingga kondisi perusahaan kembali normal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal (Ayuni et al., 2022).

Berdasarkan prasurvey dari *job characteristics* yang menunjukkan bahwa karyawan masih kurang menerima pekerjaan dengan ragam keterampilan sehingga karyawan tersebut merasa bosan, masih banyak karyawan yang menerima pekerjaan tidak sesuai dengan jabatannya, dan setiap pekerjaan yang telah selesai

tidak mendapatkan evaluasi dari rekan atasan. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan untuk mengembangkan karakteristik pekerjaan yang baik dengan cara memberikan desain pekerjaan sebagai rincian spesifikasi konten pekerjaan, memberikan material dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, menumbuhkan hubungan kerja yang baik dengan bagian lain, serta memberikan evaluasi terhadap output yang dihasilkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan (Pristiwanti, Desi, Bai Badariah, Sholeh Hidayat, 2022).

Berdasarkan prasurvey komunikasi *interpersonal* menunjukkan karyawan masih kurang terbuka saat berkomunikasi, masih banyak karyawan yang belum bisa memahami perasaan orang lain ketika terjadinya komunikasi dan masih banyak karyawan yang kurang spontan atau kaku saat berkomunikasi. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawannya dengan cara memberikan pelatihan kemampuan komunikasi interpersonal, karena pelatihan merupakan salah satu kegiatan belajar terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pengembangan karyawan. Idealnya untuk sebuah organisasi menjadi sukses, maka diperlukan teamwork yang baik antara pimpinan dan para bawahannya. Sehingga tugas yang pada awalnya terasa berat akan menjadi ringan bahkan dapat terselesaikan dengan cepat dan lancar (Ayuni et al., 2022).

Dari latar belakang masalah tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* DAN KOMUNIKASI *INTERPERSONAL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum *job characteristics*, komunikasi *interpersonal* dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat ?

2. Seberapa besar pengaruh *job characteristics* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat ?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat ?
4. Seberapa besar pengaruh *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui gambaran umum mengenai *job characteristics*, komunikasi *interpersonal* dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *job characteristics* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1 Teoritis
 - a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan pemahaman manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut *job characteristics*, komunikasi *interpersonal* dan kinerja karyawan.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang *job characteristics*, komunikasi *interpersonal* dan kinerja karyawan

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner serta wawancara kepada objek penelitian yang menjadi responden, yaitu para pegawai yang bekerja di Dinas ketahanan pangan dan peternakan Jawa barat JL.Kawaluyaan indah raya No 6 Soekarno hatta.

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Mencari Objek Penelitian	■		■	■												
2.	Penentuan Judul					■											
3.	Surat Pengantar Penelitian					■	■										
3.	Observasi					■	■										
6.	Pengumpulan Data Awal					■	■	■									
4.	Penyusunan Bab I					■	■	■									
5.	Pembuatan Kuesioner					■	■	■									
7.	Penyebaran Kuesioner					■	■	■	■								
8.	Penyusunan Bab II					■	■	■	■								
9.	Penyusunan Bab III					■	■	■	■	■							
10.	Seminar					■	■	■	■	■	■						
11.	Revisi seminar					■	■	■	■	■	■	■					
12.	Penyusunan kuesioner					■	■	■	■	■	■	■	■				

