

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

Lembaga YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI adalah sebuah lembaga pendidikan islam tingkat atas yang berdiri pada tanggal 06 mei tahun 2003. Adapun tujuan berdirinya YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI adalah :

1. Untuk menampung putra-putri tamatan Mts/SMP dari wilayah kecamatan bangsri dan sekitarnya, yang mayoritas beragama islam, yang ingin meneruskan pendidikan di tingkat SMA yang bernafaskan islam ala ahlussunnah wal jama'ah.
2. Membantu pemerintah dalam ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa.
3. Mendidik siswa agar menjadi insan muslim yang pancasilais, bertaqwa berakhlakul karimah sebagai muslim yang menghayati dan mengamalkan agama islam.
4. Memberi bekal kemampuan kepada para siswa yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi.
5. Memberi bekal kemampuan kepada para siswa yang akan memasuki bidang kehidupan di masyarakat

#### 4.1.3. Lokasi Perusahaan

Lokasi YAYASAN WAHID HASYIM di Jln. Kantor pos No. 08 desa bangsri kecamatan bangsri kabupaten jepara kode pos 59453 telp.(0291)772285.

## 4.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di YAYASAN WAHID HASYIM BAGSRI. Berdasarkan data dari 50 responden yang telah di survei metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh kondisi responden tentang umur, jenis kelamin, pendidikan , lama kerja, dan frekuensi adalah sebagai berikut:

#### 4.2.1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari penelitian yang dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner kepada pegawai di YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI gambaran umum umur responden sebagai berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
Laki-laki	33	66
Perempuan	17	34
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui sebagian responden Laki-laki sebanyak 33 orang (66%), Perempuan sebanyak 17 orang (34%).

#### 1.2.2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1.**  
**Umur Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
<30 tahun	11	22
31 – 40 tahun	15	30
41 – 50 tahun	16	32
>50 tahun	8	16
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui sebagian responden umur <30 tahun yaitu sebanyak 11 orang (22%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (30%), umur 41 – 50 tahun sebanyak 16 orang (32%) dan umur >50 tahun sebanyak 8 orang (16%), usia dewasa dalam menentukan sikap / pandangan hidup dalam hal pekerjaan atau kinerja.

#### 4.2.3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3.1.**  
**Pendidikan Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
D1-D3	14	28
S1	28	56
S2	8	16
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6.1 dapat diketahui sebagian responden berpendidikan D1-D3 yaitu sebanyak 14 orang (28%), S1 yaitu sebanyak 28 orang (56 %) dan S2 sebanyak 8 orang (16 %).

#### 4.2.4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai lama kerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1.**  
**Lama Kerja Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<10 Tahun	24	48
>10 Tahun	26	52
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7.1 dapat diketahui lama kerja responden <10 tahun yaitu sebanyak 24 orang (48%), >10 tahun yaitu sebanyak 26 orang (52%) sudah berpengalaman.

### 4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju- tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

#### 4.3.1. Variabel Job Analisa Job Spesifikasi dan Evaluasi kerja

Tanggapan responden mengenai job analisa yang dinilai berdasarkan persepsi responden dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan mengenai job analisa dengan indikator job analisa dapat mempengaruhi persepsi masyarakat untuk mempertimbangkan manfaat untuk menilai kinerja, job analisa

dapat memiliki nilai positif untuk meningkatkan kinerja pegawai serta. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.1.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Job Analisa**

Indikator	Jumlah Skor				
	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)
Kesesuaian	0	0	8	25	17
Wewenang	0	0	7	28	15
Ketepatan	0	0	5	37	8
Pengalaman	0	0	8	22	20
Jumlah	0	0	28	112	60

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8.1.dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap job analisa nilai kesesuaian terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 25 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Netral/3) sebanyak 8 orang. Nilai wewenang terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 28 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Netral/3) sebanyak 7 orang. Nilai ketepatan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 37 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Tidak Setuju/2) sebanyak 5 orang. Nilai Pengalaman terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 20 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Netral/3) sebanyak 8 orang.

**Tabel 6.1.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Job Spesifikasi**

Indikator	Jumlah Skor				
	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)
Pendidikan	0	0	20	25	5
Wawasan	0	0	10	33	7
Pengetahuan	0	0	9	25	16
Keterampilan	0	0	17	21	12
Jumlah	0	0	56	104	40

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap job spesifikasi nilai pendidikan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 25 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Sangat Setuju/5) sebanyak 5 orang. Nilai wawasan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 33 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Sangat Setuju/5) sebanyak 7 orang. Nilai pengetahuan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 25 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Netral/3) sebanyak 9 orang. Nilai keterampilan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 21 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Sangat Setuju/5) sebanyak 12 orang.

**Tabel 7.1.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Kerja**

Indikator	Jumlah Skor				
	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)
Persyaratan Kerja	0	0	16	26	8
Motivasi	0	0	14	29	7
Keinginan	0	0	14	28	8
Pelatihan	0	0	8	29	13
Jumlah	0	0	52	92	36

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 10.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap evaluasi kerja nilai persyaratan kerja terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 26 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Sangat Setuju/5) sebanyak 8 orang. Nilai motivasi terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 29 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Sangat Setuju/5) sebanyak 7 orang. Nilai keinginan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 28 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Sangat Setuju/5) sebanyak 8 orang. Nilai pelatihan terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 29 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Netral/3) sebanyak 8 orang.

#### 4.3.2. Variabel Kinerja Guru

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari jawaban Kuesioner penelitian. Hasil jawaban dari respondenn dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 8.1.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru**

Indikator	Jumlah Skor				
	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)
Kuantitas	0	6	13	23	8
Kualitas	0	7	17	17	9
Ketepatan Waktu	0	5	15	22	8
Ketepatan Hasil	0	5	12	25	8
Jumlah	0	23	57	87	33

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 11.1 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja guru nilai kuantitas terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 23 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Tidak Setuju/2) sebanyak 6 orang. Nilai Kualitas terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 17 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Tidak Setuju/2) sebanyak 7 orang. Nilai ketepatan waktu terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 22 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Tidak Setuju/2) sebanyak 5 orang. Nilai ketepatan hasil terbanyak diperoleh dengan skor (Setuju/4) sebanyak 25 orang dan nilai terendah yang diperoleh dengan skor (Tidak Setuju/2) sebanyak 5 orang.



#### 4.4. Analisis Data dan Pembahasan

##### 4.4.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

##### 4.4.1.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:45).

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar 0,6 sampai dengan 0,8. dan untuk menguji validitas butir-butir pertanyaan, menggunakan Corrected Item-Total Correlation. Butir-butir pertanyaan dinyatakan valid atau sah bila nilai korelasinya diatas atau sama dengan 0,2 (Sufreni dan Yonathan Natanael, 2014: 62) Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 9.1.**  
**Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel**

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut Of Value	keterangan
1.	Job Analisis	0.628	0.60	Reliabel
2.	Job Spesifikasi	0.679	0.60	Reliabel
3.	Evaluasi Kerja	0.648	0.60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0.660	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer

Dari tabel 12.1, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (Ghozali, 2013:45).

#### 4.4.1.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

**Tabel 10.1.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r table	Keterangan
Job Analisis (X1)	x1	0.409	0.273	Valid
	x2	0.441	0.273	Valid
	x3	0.384	0.273	Valid
	x4	0.341	0.273	Valid
Job Spesifikasi (X2)	x1	0.350	0.273	Valid
	x2	0.424	0.273	Valid
	x3	0.300	0.273	Valid
	x4	0.374	0.273	Valid
Evaluasi Kerja (X3)	x1	0.390	0.273	Valid
	x2	0.443	0.273	Valid
	x3	0.471	0.273	Valid
	x4	0.417	0.273	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.450	0.273	Valid
	2	0.333	0.273	Valid
	3	0.559	0.273	Valid
	4	0.437	0.273	Valid

Sumber: Data primer

#### 4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.4.2.1. Uji Multikolonieristas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF)dapat dilihat pada lampiran (Natanael,2015).

**Tabel 11.1.**  
**Tabel Multikolonieristas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.917	1.090
	X2	.923	1.083
	X3	.979	1.022

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai X1 adalah 0.917 dan VIF 1.090, nilai X2 adalah 0.923 dan VIF 1.083, nilai X3 adalah 0.979 dan VIF 1.022. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada

variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. .

#### 4.4.2.2. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,628 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,628 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,2969 dan  $d_u$  sebesar 1,5701 karena hasil pengujiannya adalah  $d_l < d < 3 - d_u$  ( $1,2969 < 1,628 < 3 - 1,5701$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12.1**  
**Tabel Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,519 <sup>a</sup>	,269	,222	1,802	,269	5,654	3	46	,002	1,628

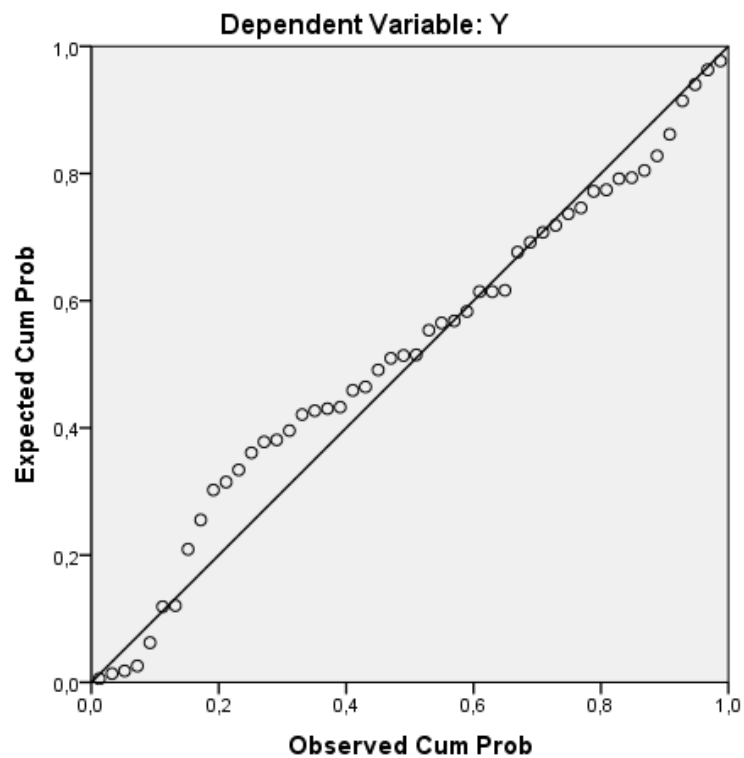
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### 4.4.2.3. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



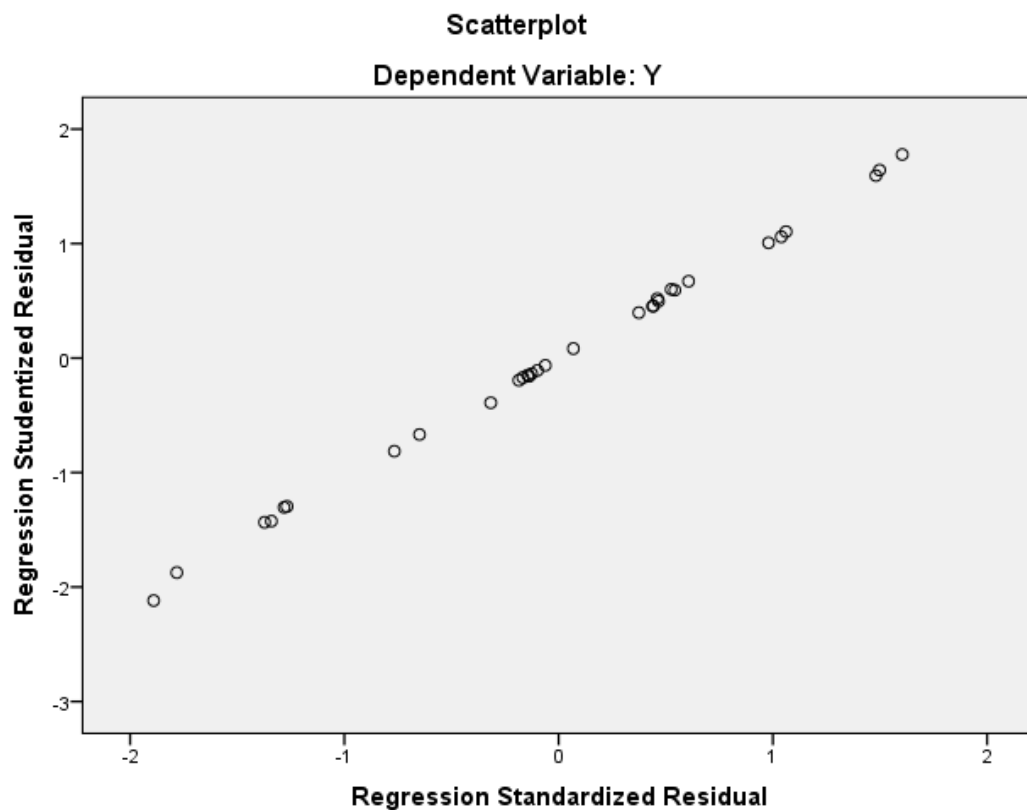
**Gambar 1.1 Uji Normalitas**

#### 4.4.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 13.1**  
**Tabel Heteroskedastisitas**



#### 4.4.3. Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada lampiran yang selanjutnya dimasukan pada rumus di bawah ini:

**Tabel 14.1**  
**Tabel Hasil Pengujian**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8,103	4,141		1,957	,056					
	X1	,471	,168	,370	2,809	,005	,442	,383	,354	,917	1,090
	X2	,218	,168	,171	1,301	,002	,291	,188	,164	,923	1,083
	X3	,228	,140	,207	1,626	,111	,272	,233	,205	,979	1,022

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai coefficients pada tabel 17.1 maka dapat dijabarkan dalam rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.103 + 0.471 x_1 + 0.218 x_2 + 0.228 x_3 + e$$

Melihat dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan yaitu:

1. Konstanta 8.103 artinya hasil X1, X2, X3 jumlah kinerja pegawai besarnya sama dengan nilai konstanta
2. Nilai koefisien regresi pada variabel job analisis (X1) sebesar 0,471 Artinya variabel job analisis (X1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI. Kesimpulannya, variabel job analisis mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja

pegawai, atau jika variabel job analisis mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,471 mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi pada variabel job spesifikasi (X2) sebesar 0,218. Artinya variabel job spesifikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di YAYASAN WAHID HASYIM BANGSRI. Kesimpulannya apabila kinerja pegawai didorong oleh job spesifikasi, maka terdapat peluang yang relatif lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,218.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel evaluasi kerja (X3) sebesar 0,228. Artinya variabel evaluasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka terdapat peluang yang relatif tinggi yaitu 0,228.

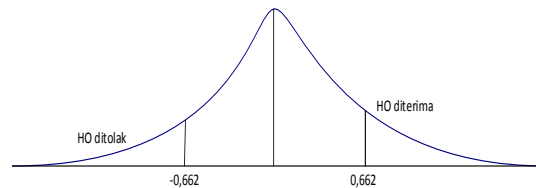
#### 4.4.4. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Pengaruh job analisis terhadap kinerja pegawai.



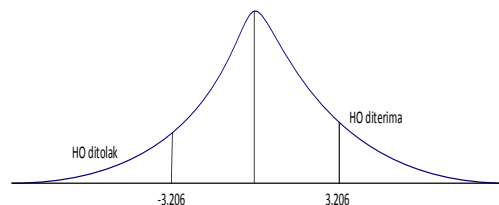
Hasil pengujian statistik job analisis terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung 2.809 (Sig.)  $0,005 < 0,005$  (tingkat signifikansi) ini berarti job analisis merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.1. uji t X1**

2. Pengaruh job spesifikasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian job spesifikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung 1.301 (Sig.)  $0,002 < 0,005$  (tingkat signifikansi) ini berarti job spesifikasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

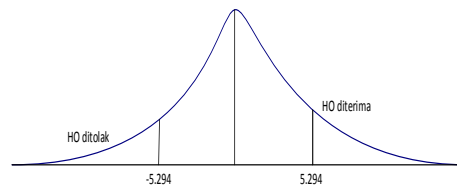


**Gambar 3.1. uji t X2**

3. Pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian job evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung 1.626 (Sig.)  $0,111 > 0,005$  (tingkat signifikansi) ini berarti evaluasi kerja

merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 4.1. uji t X3**

#### 4.4.5. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:88). Kriteria yang digunakan adalah :

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 15.1 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,092	3	18,364	5,654	,002 <sup>b</sup>
	Residual	149,408	46	3,248		
	Total	204,500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel terlampir diperoleh F hitung sebesar 5.654 dengan tingkat signifikan 0,002. Karena nilai probabilitas  $<0,05$  yaitu ( $0,002 < 0,05$ ) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y). Dapat pula dikatakan bahwa variabel job analisis (X1), job spesifikasi (X2), evaluasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.4.6. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

**Tabel 16.1**  
**Tabel Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,519 <sup>a</sup>	,269	,222	1,802	,269	5,654	3	46	,002	1,628

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

R<sup>2</sup> yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R<sup>2</sup> yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari output terlihat nilai koefisien determinasi adjusted R square adalah sebesar 0.222 dengan koefisien determinasi 22.2% variasi perubahan variabel job analisa job spesifikasi dan evaluasi kerja mempengaruhi kinerja sehingga 77.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa:

**Tabel 17.1**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Hipotesis	Keputusan
1	Diduga Job Analisis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Diterima
2	Diduga Job Spesifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Diterima
3	Diduga Evaluasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

#### ***4.4.7.1. Job Analisis Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian statistik job analisis terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $t$  hitung 2.809 dan  $t$  tabel 1,67 dengan nilai  $p$  value (Sig.) 0,005 yang berada tepat di 0,005 (tingkat signifikansi). Sehingga hipotesis pertama  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job analisa terhadap kinerja pegawai.

Dimana jika variabel job analisis mengalami peningkatan atau penurunan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaklumi karena job analisis adalah yang perlu di nilai oleh pegawai untuk melakukan kinerja.

Shinta Tumihardjo 2012 Universitas Brawijaya Malang Pada variabel uraian jabatan ( $X_1$ ), nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar 4.733 lebih besar dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1.99 atau sig. sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan sebesar 0.05 sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel

uraian jabatan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

#### ***4.4.7.2. Job Spesifikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil dari pengolahan data mengatakan bahwa variabel job spesifikasi menunjukkan t hitung 1.301 dan t tabel 1,67 dengan signifikansi 0,002 (tingkat signifikan 0,005), yang artinya memiliki pengaruh positif yang signifikan atau dengan kata lain pengaruh dari variabel job spesifikasi terlalu besar terhadap kinerja pegawai. Dimana jika variabel job spesifikasi mengalami peningkatan atau penurunan mempengaruhi kinerja pegawai.

Shinta Tumihardjo 2012 Universitas Brawijaya Malang Pada variabel persyaratan jabatan (X2), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3.649 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1.99 atau sig. sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel persyaratan jabatan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

#### ***4.4.7.2. Evaluasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil dari pengolahan data mengatakan bahwa variabel evaluasi kerja t hitung 1.626 dan t tabel 1.67 dengan signifikansi 0,111 (tingkat signifikan 0,005), yang artinya tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan atau dengan kata lain pengaruh dari variabel evaluasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Dimana jika variabel evaluasi kerja mengalami peningkatan atau penurunan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan demikian evaluasi jabatan memiliki tingkat signifikan yang sangat bagus yaitu 0,111.

Pada variabel evaluasi kerja (X3), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 1.626 t tabel sebesar 1.67 atau sig. sebesar 0.111 lebih besar dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.005 sehingga  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel evaluasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) hasil disebabkan karena di yayasan evaluasi kerja begitu berpengaruh.