

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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.

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

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.

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)..

R² yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R² 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 out put 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.

5.2. Saran

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.