

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada penelitian ini, maka diketahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

5.1 Karakteristik Responden

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan pada sekretariat badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta, kemudian untuk memudahkan dalam mengolah data diambil sampel sebanyak 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 16 orang, dan perempuan sebanyak 14 orang. Mayoritas usia antara 26 – 35 tahun sebanyak 9 orang dan juga usia 46 – 55 sebanyak 9 orang, kemudian mayoritas memiliki pendidikan akhir S1 sebanyak 15 orang dan juga pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 9 orang.

5.2 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Dimana telah dilakukan penyebaran kuesioner sesuai dengan kriteria indikator analisis jabatan dan berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t). Pengujian pengaruh variabel analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar $14,880 > t$ tabel sebesar 2,04841 dengan taraf signifikansi 0,000, hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dihasilkan bahwa analisis jabatan menurut Dessler dan Chhinzer Dessler dan Chhinzer sesuai dengan teori analisis jabatan dalam Salmah (2013) Produk atau hasil dari analisis jabatan

akan menghasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, maka analisis jabatan memiliki beberapa dimensi atau indikator yaitu wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, fasilitas kerja, standar hasil kerja, pendidikan dan pelatihan. Memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan sekretariat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto, dan Mustofa Hadi tahun 2017 dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Non PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan non PNS.

Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Wooten dalam (Umana, Inyang, Isaac, & Augustine, 2019) bahwa analisis jabatan menjadi praktik sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komunikasi, mengakomodasi perubahan, berkontribusi pada peningkatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi.