

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Malang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan analisis jabatan yang ada pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang telah berjalan sesuai dengan undang-undang yang ada, namun pada penerapan di lapangan belum dapat berjalan efektif dan efisien seperti pada perusahaan swasta.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan yang terdiri dari variabel –variabel : uraian jabatan (X1) dan spesifikasi jabatan (X2) dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis:
 - a. Melalui uji f dapat disimpulkan bahwa variabel uraian jabatan (X1), dan variabel spesifikasi jabatan (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai f hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan f tabel yaitu $47,944 > 3,13$ dengan probabilitas sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05.
 - b. Pengaruh variabel uraian jabatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,733 > 1,99$ dan probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pengujian

signifikansi atau H_0 ditolak, yang berarti variabel uraian jabatan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), apabila variabel bebas lainnya konstan.

c. Pengaruh variabel spesifikasi jabatan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,649 > 1,99$ dan probabilitas $0,001 < \alpha 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pengujian signifikansi atau H_0 ditolak, yang berarti variabel spesifikasi jabatan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), apabila variabel bebas lainnya konstan.

d. Dukungan atau kontribusi uraian jabatan (X_1) dan spesifikasi jabatan (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang adalah sebesar 58%, sisanya yaitu 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

3. Uraian jabatan (X_1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang dibanding dengan spesifikasi jabatan (X_2). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang menghasil koefisien Beta dari spesifikasi jabatan (X_2) sebesar 0,774 lebih kecil dari koefisien Beta Uraian Jabatan (X_1) sebesar 0,902.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran-saran yang bisa disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan penerapan analisis jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Malang yang lebih efektif dan efisien, sehingga kualitas kinerja pegawai lebih meningkat, dikarenakan analisis jabatan akan mempermudah administrasi pegawai dalam mengelola formasi, mutasi jabatan dan tugas-tugas yang berkaitan dengan jabatan pegawai.
2. Hasil analisis jabatan yang optimal dapat berperan bagi peningkatan kinerja pegawai, untuk itu dalam melakukan analisis jabatan diharapkan keseriusan pegawai agar terjadi perbedaan pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Malang sehingga dapat merubah stigma masyarakat yang beranggapan bahwa pegawai negeri sipil mempunyai produktivitas kerja yang masih rendah.
3. Dilakukan pelatihan dan pendidikan secara berkala kepada Tim yang akan melakukan analisis jabatan dari internal sehingga kemampuan mereka akan terus berkembang.
4. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Kantor-kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Malang perlu adanya perbaikan atau penataan secara berkala, agar pegawai dapat bekerja secara kondusif dan nyaman. Menurut hasil penelitian ini pada variabel uraian jabatan item kondisi lingkungan kerja, lokasi kerja memiliki rata-rata paling rendah.

5. Bagi tim analisis jabatan lebih perlu memperhatikan latar belakang pegawai dalam memposisikan pegawai tersebut tepat pada jabatannya, agar si pemegang jabatan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal tidak seadannya. Menurut hasil penelitian ini pada variabel spesifikasi jabatan item kesesuaian latar belakang memiliki rata-rata paling rendah.
6. Pada penelitian selanjutnya, hendaknya mampu memberikan tambahan pada variabel bebas dari analisis jabatan seperti standart kerja dan evaluasi kerja. Dengan penambahan variabel lainnya dapat menghasilkan penelitian-penelitian yang akan memberikan informasi ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan didalam memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

