

**Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk  
Cabang Serang**

**Suhartini<sup>1</sup>, Nafiudin<sup>2</sup>, Mila Sukrismas<sup>3</sup>**

Universitas Serang Raya  
suhartini@unpas.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini melibatkan Sebanyak 80 pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang Sumber data yang diperoleh melalui data primer dan data skunder dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian SPSS V.16.0 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan ketentuan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian SPSS V.16.0 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

**Kata kunci:** Analisa Jabatan, Penempatan, Kinerja, Pegawai

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan akan tercapai dengan efektif dan efisien, tanpa adanya pemeliharaan pegawai, tujuan-tujuan perusahaan akan terhambat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan secara signifikan.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang harus selalu ditingkatkan kinerjanya melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dengan melaksanakan fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang ada disetiap perusahaan., fakto-faktor tersebut antara lain penggajian, pendidikan dan latihan, pengembangan pegawai, dan lain-lain agar pegawai bukan saja dapat bertahan dalam perusahaan tetapi mempunyai kinerja yang baik.

---

<sup>1</sup>Korespondensi: Shartini. Universitas Serang Raya. Jl. KH. Amin Jasuta No 15C Kaloran Brimob, Serang. suhartini@unpas.ac.id

<sup>2</sup>Korespondensi: Nafiudin. Universitas Serang Raya. Jl. KH. Amin Jasuta No 15C Kaloran Brimob, Serang. Nafiuddin08@gmail.com

<sup>3</sup>Korespondensi: Mila Sukrismas. Universitas Serang Raya. Jl. KH. Amin Jasuta No 15C Kaloran Brimob, Serang. milasukrisma@gmail.com

Hal yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah bagaimana perusahaan menganalisis pekerjaan secara rutin untuk pengembangan deskripsi dan fungsi jabatan atau penentuan respon terhadap masing-masing posisi. Banyak faktor yang dapat dilakukan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja pegawai seperti dengan upaya pendidikan, pelatihan dan berbagai seminar yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Meskipun demikian banyak faktor yang lain yang dapat mendukung kinerja pegawai seperti adanya kesesuaian analisis jabatan dan penempatan pegawai.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, karena Analisis jabatan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut, sehingga analisis jabatan dalam suatu perusahaan harus tepat dan sesuai.

### **Metode Penelitian**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. yaitu dengan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan sampel yang mencerminkan populasi dengan menggunakan metode pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 80 pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca dan mempelajari literatur, laporan atau tulisan ilmiah, catatan kuliah dan agenda atau file perpustakaan yang semuanya memiliki kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

a. Pengamatan (*Observasi*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

b. Angket (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### **3. Pengukuran Variabel**

Dalam pengukuran ini, menggunakan skala pengukuran yang dinamakan skala pengukuran skala *Likert*. Yang dimana menurut Sugiono menjelaskan, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konstitensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali ( 2013 : 160 ) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh antara analisis jabatan dan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Rumus yang dipergunakan adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :  
Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)  
A = Konstanta  
X<sub>1</sub> = Variabel Independen 1 (Analisis Jabatan)  
X<sub>2</sub> = Variabel Independen 2 (Penempatan Pegawai)  
b<sub>1</sub> = Koefesien Regresi 1 Analisis Jabatan  
b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi 2 Penempatan Pegawai

5. Analisis Koefesien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2005 : 141), koefesien determinasi menunjukkan suatu proposi dari varian yang dapat diterangi oleh persamaan regresi terhadap variable total. Nilai koefesien korelasi lebih besar dari 0,5 menunjukkan variable bebas dapat menjelaskan variable terikat dengan baik atau kuat (signifikan), sama dengan 0,5 atau kurang dari 0,5 relatif kurang baik (Suharyadi, 2004 : 217). Rumus yang digunakan sebagai berikut

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :  
Kd= Koefesien Determinasi

R= Koefesien Korelasi

6. Pengujian Hipotesis

Untuk memastikan hasil yang diperoleh melalui pertimbangan korelasi, maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hasil yang telah diperoleh tersebut.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Kriteria pengambilan keputusan digunakan pengujian dengan menggunakan statistik uji t yaitu :

$$t = \frac{b - \beta}{s_b}$$

Dimana :

b = Koefesien regresi sample

$\beta$  = Koefesien regresi populasi

$s_b$  = Galat baku koefesien regresi

Berikut formulasi H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub>:

X<sub>1</sub>

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya,tbk.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya,tbk.

$X_2$

$H_0 : \beta_2 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya,tbk.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$  , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya,tbk. Setelah memperoleh nilai dari hasil perhitungan uji t diatas, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adlah menguji nilai tersebut dengan menggunakan uji hipotesis pada t. adapun kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{table}$   $df = n-2$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} \geq t_{table}$   $df = n-2$  maka  $H_0$  ditolak a dan  $H_1$  diterima.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menentukan Nilai  $F_{hitung}$  dengan rumus, dimana :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$R^2$ = Koefesien regresi berganda

k = Jumlah variable independent

n = Jumlah anggota sampel

F = Nilai F yang dihitung

Menentukan nilai taraf signifikan untuk penelitian ini penulis mengambil tingkat keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Untuk uji ini diperlukan mengetahui derajat kebebasan (dk), dan untuk mencari dk pembilang digunakan nilai ke-1, yaitu variable dikurangi 1 Untuk dk penyebut digunakan nilai n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variable. Adapun kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{table}$   $df = n-3$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{table}$   $df = n-3$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y.

## Hasil

### Uji Validitas

Dalam pengujian validitas penulis menyebarkan kuisioner uji coba kepada 40 responden setengah dari jumlah sampel yang sesungguhnya dengan 8 pertanyaan untuk variabel analisis jabatan ( $X_1$ ), 9 pertanyaan untuk variabel penempatan pegawai ( $X_2$ ), dan 8 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya keputusan pada setiap butir atau item pernyataan dapat dianggap valid dengan cara apabila perbandingan nilai koefesien korelasi lebih besar dari r tabel.

Untuk nilai r tabel sebesar 0,312 dimana angka tersebut diperoleh dari nilai signifikan 5% dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 80.

**Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Analisis Jabatan ( $X_1$ )**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
AJ 1	0.774	0,312	Valid

**eCo-Buss**

AJ 2	0.813	0,312	Valid
AJ 3	0.582	0,312	Valid
AJ 4	0.677	0,312	Valid
AJ 5	0.795	0,312	Valid
AJ 6	0.535	0,312	Valid
AJ 7	0.812	0,312	Valid
AJ 8	0.665	0,312	Valid

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Penempatan Pegawai (X<sub>2</sub>)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
PP 1	0.660	0,312	Valid
PP 2	0.835	0,312	Valid
PP 3	0.826	0,312	Valid
PP 4	0.750	0,312	Valid
PP 5	0.497	0,312	Valid
PP 6	0.517	0,312	Valid
PP 7	0.478	0,312	Valid
PP 8	0.815	0,312	Valid
PP 9	0.716	0,312	Valid

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

**Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KP 1	0.595	0,312	Valid
KP 2	0.807	0,312	Valid
KP 3	0.498	0,312	Valid
KP 4	0.697	0,312	Valid
KP 5	0.553	0,312	Valid
KP 6	0.824	0,312	Valid
KP 7	0.610	0,312	Valid
KP 8	0.685	0,312	Valid

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah pengujian ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengetahui konsistensi lat ukur. Selanjutnya untuk melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik SPSS versi 16.0. Suatu pengukuran dapat dikatakan (diandalkan) apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60

**Tabel 4. Nilai Alpha untuk Variabel Analisis Jabatan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

**Tabel 5. Nilai Alpha untuk Variabel Penempatan Pegawai (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics

**eCo-Buss**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	9

**Tabel 6. Nilai Alpha untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliable ( layak ), karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

**Uji Normalitas Data**

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

	Shapiro-Wilk		Statistic	df	Sig.
	Statistic	Sig.			
Analisis Jabatan	.092	.094	.976	8	.128
Penempatan Pegawai	.082	.200*	.975	8	.125
Kinerja Pegawai	.076	.200*	.975	8	.125

a. Lilliefors Significance Correction  
\*.This is a lower bound of the true significance  
*Sumber : Hasil olahan data SPSS V 16.0*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi variabel analisis jabatan ( $X_1$ )  $0,94 > 0,05$ , untuk variabel penempatan pegawai ( $X_2$ )  $0,200 > 0,05$ , dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ )  $0,200 > 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa semua data tersebut berdistribusi dengan normal.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 8. Pengaruh  $X_1, X_2 - Y$**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.242	2.727		1.189	.238
Analisis Jabatan	.278	.095	.261	2.937	.004
Penempatan Pegawai	.550	.090	.543	6.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
*Sumber : Hasil olahan data SPSS V16.0*

**eCo-Buss**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi antara  $X_2 - Y$  adalah  $Y = 3,242 + 0,278 X_1 + 0,550 X_2$ , dari persamaan regresi sederhana tersebut berpengaruh positif ini artinya jika variabel Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan variabel Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) naik maka variabel Kinerja ( $Y$ ) secara otomatis naik.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.440	2.094

a. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai, Analisis Jabatan  
Sumber : Hasil olahan data SPSS V16.0

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai koefisien detrinasi ( $R Square$ ) yang diperoleh 0,454. Yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable Analisis jabatan dan Penempatan Pegawai sebesar 45,4% dan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji T Untuk Hipotesis 1 Kriteria Pengujian Hipotesis
  - a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.
  - b.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji t ( $X_1, Y$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.044	2.672		4.882	.000
Analisis Jabatan	.463	.109	.435	4.265	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Hasil olahan data SPSS V16.0

Bedasarkan tabel 4.24 diatas untuk variabel  $X_1$  (Analisis Jabatan) diperoleh nilai t hitung = 4,265 kemudian nilai tersebut di dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai ini di peroleh dari table distribusi dengan dk-2.  $80-2=78$  Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%. Dihasilkan nilai t table sebesar = 1,990, maka  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$   $4,265 > 1,990$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima, itu artinya ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

2. Uji T Untuk Hipotesis 2 Kriteria

Pengujian Hipotesis

- a.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.
- b.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji t (X<sub>2</sub>,Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.839	2.340		3.350	.001
Penempatan Pegawai	.635	.089	.627	7.106	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS V16.0

Bedasarkan tabel 4.25 diatas untuk variabel X<sub>2</sub> (Penempatan Pegawai) diperoleh nilai t hitung = 7,106 kemudian nilai tersebut di bandingkan dengan nilai t tabel, nilai ini di peroleh dari table distribusi dengan dk-2.  $80 - 2 = 78$  Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%. Dihasilkan nilai t table sebesar = 1,990, maka  $t_{hitung} > t_{table}$   $7,106 > 1,990$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima, itu artinya ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji F Untuk Hipotesis 3

Kriteria Pengujian Hipotesis

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.
- b.  $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 12. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>b</sup>		Mean Square	F	Sig.
	Sum of Squares	df			
1 Regression	280.988		140.494	32.029	.000 <sup>a</sup>
Residual	337.762	7	4.387		
Total	618.750	9			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai, Analisis Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS V16.0

Bedasarkan tabel 4.26 diatas diperoleh nilai f hitung = 32,029 kemudian nilai tersebut di bandingkan dengan nilai f tabel, nilai ini di peroleh dari table distribusi dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 =$

$n-k-1 = 80 - 2 - 1 = 77$ . Dihasilkan nilai F tabel sebesar 3,12 maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $32,029 > 3,12$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, itu artinya ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti untuk menjawab rumusan masalah mengenai Pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Serang.  
Berdasarkan Analisis Deskriptif bahwa Analisis Jabatan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang sudah cukup baik terutama pada kegiatan yang dilakukan di kantor sudah sesuai dengan prosedur atau alur kerja, namun masih adanya yang belum mengetahui secara jelas mengenai kewajiban yang harus dilakukan, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai dalam perusahaan.  
Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan nilai dari hasil uji t yaitu didapatkan hasil  $t_{hitung} 4,265 > t_{tabel} 1,990$ . Terbukti bahwa Analisis Jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang, ini artinya jika analisis jabatan di perusahaan itu baik dan tepat maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Penempatan Pegawai pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang  
Berdasarkan Analisis Deskriptif bahwa Penempatan Pegawai di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang masih kurang baik terutama pada pelaksanaan pekerjaan, dimana masih adanya pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai dalam perusahaan. Namun dalam hal koordinasi mengenai pekerjaan dengan rekan kerja sudah cukup baik.  
Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan nilai dari hasil uji t yaitu didapatkan hasil  $t_{hitung} 7,106 > t_{tabel} 1,990$ . Terbukti bahwa Penempatan Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang, ini artinya jika penempatan pegawai di perusahaan itu baik dan tepat maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Kinerja Pegawai pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang  
Berdasarkan Analisis Deskriptif bahwa kinerja pegawai di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang sudah cukup terutama pada sikap persepsi yang dapat meningkatkan kinerja, namun dalam hal sikap yang produktif masih kurang dimiliki pegawai.  
Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan nilai dari hasil uji F yaitu didapatkan hasil dari nilai  $F_{hitung} 32,029 > F_{tabel} 3,12$ . Terbukti bahwa Analisis jabatan dan Penempatan Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Serang, ini artinya jika analisis jabatan dan penempatan pegawai di perusahaan itu baik dan tepat maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat. Ini dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi dimana diperoleh kontribusi pengaruh antara analisis jabatan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 20,6% dan 79,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dari hasil penelitian maka penulis mengemukakan beberapa saran diantaranya :

1. Untuk PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Analisis Jabatan ( $X_1$ ) perlu memperhatikan pada **dimensi Persyaratan Jabatan** secara rata-rata mencapai pada posisi **cukup** terutama pada indikator kewajiban, agar lebih memberikan kejelasan mengenai kewajiban pada setiap pegawai, yaitu berupa kewajiban yang harus dilakukan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Untuk PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) perlu memperhatikan pada **dimensi pengalaman kerja** secara rata-rata mencapai pada posisi **tidak baik**, terutama pada indikator pekerjaan yang harus dilakukan, diharapkan agar lebih memperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai, agar tidak terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan setiap pegawai.
3. Untuk PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) perlu memperhatikan pada **dimensi individual** secara rata-rata mencapai pada posisi **kurang baik**, terutama pada indikator sikap, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan mengenai sikap pegawai agar lebih produktif dalam bekerja.

#### Daftar Pustaka

- Atkhan, dkk (2003). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2013, 1.
- Fadilah, Nur, Asri dkk (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5 2013.
- Meryance, dkk (2014). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November 2014
- Ni Ketut Nurhayati, dkk (2017). *Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol 13 No. 2 Juli 2017.
- Ricky Montolalu, dkk (2016). *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Suprpto, Heru. *Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Kutai*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
- Tanumihardjo, Shinta, dkk. 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6 2013.
- Riki, R. (2018). Implementation of Information Technology Governance Based on CoBIT Framework 5. Case Study: Bureau of Information Systems & Technology-Buddhi Dharma University. *Tech-E*, 1(2), 43-50.
- Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawaian Edisi Kedua*. Bandung : Fokusmedia Mangkunegara,
- A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosdakarya : Bandung
- Moekijat, 2011. *Analisis Jabatan*. Bandung : CV Mandar Maju
- Riduwan, dkk. 2014. *Pengantar Statistika untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Yuniarsih, Tjutju, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Zikmund, W.G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M (2010). *Business research methods* (8th ed). Mason, HO: Cengage Learning