

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya mengenai pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN, dengan nilai $T_{\text{statistik}}$ Sebesar 10.495. Variabel *job description* berkontribusi cukup baik terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN. Hal ini dilihat dari nilai T statistik atau nilai signifikansinya yang cukup tinggi yaitu 10.495 dan dapat dilihat juga dari nilai rata-rata jawaban responden yang menyatakan setuju dan baik tentang pernyataan-pernyataan yang diberikan. Rata-rata nilainya adalah 3.94 dengan kategori setuju dan 4.16 dengan kategori baik. Dikatakan bahwa kontribusi *job description* cukup baik, dilihat juga dari Nilai R^2 nya yaitu 30.1 %.
2. Berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja pada variabel *job description*, yaitu: dimensi standar hasil kerja menjadi dimensi yang berpengaruh paling besar yaitu sebesar 41.03, dimensi kedua yaitu wewenang dengan nilai

sebesar 39.62, Dimensi yang ketiga adalah minat yaitu sebesar 34.42, Dimensi keempat adalah kondisi pekerjaan dengan nilai sebesar 31.88, Dimensi kelima yaitu fasilitas kerja dengan nilai sebesar 31.33, Dimensi yang keenam adalah kemampuan dengan nilai 21.66, Dimensi ketujuh yaitu kompetensi berpengaruh sebesar 14.704, Dimensi kesembilan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepribadian dengan nilai 9.47, Dimensi kesepuluh yaitu tanggung jawab sebesar 6.91, Dimensi kesebelas adalah pengetahuan sebesar 6.46, dan Dimensi ke 12 atau terakhir adalah keterampilan yaitu sebesar 4.10.

3. Berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja pada variabel kinerja karyawan, yaitu dimensi kerja sama menjadi dimensi yang berpengaruh paling besar yaitu 9.48, dimensi kedua adalah kualitas dengan nilai sebesar 9.19, dimensi ketiga yaitu tanggung jawab dengan nilai sebesar 9.03, dimensi keempat adalah inisiatif dengan nilai sebesar 8.40, dan dimensi terakhir yang berpengaruh positif terhadap kinerja adalah dimensi kuantitas dengan nilai besar 8.37.

B. Saran

1. Bagi Pihak Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN
 - a. Unsur-unsur yang terdapat di *job description* seperti wewenang, tugas dan tanggung jawab karyawan atau pegawai sebaiknya di

sesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan atau antar divisi.

- b. Diharapkan kepada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN harus menjelaskan dan membuat dalam bentuk *document* tentang *job description* agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara terarah.
- c. Pegawai harus diberi kejelasan tentang pekerjaan yang harus dilakukan agar tidak adanya tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Pada penelitian ini karena ketebatasan waktu, maka penulis hanya menguji variabel *job description*. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi hanya 30.1 %, maka masih terdapat variabel-variabel lain yang bisa dimasukan dalam model penelitian. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel dan indikator lain yang belum diteliti seperti Budaya organisasi, lingkungan dan lain-lain. Penulis juga menyarankan agar studi kasus untuk penelitiannya di perbaharui karena kondisi masing-masing perusahaan atau instansi berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogiyanto Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian bisnis*. Malang: Universitas Barawijaya Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Ed Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, dkk. 2004. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi ke Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulland, J., Ryan, M. J., & Rayner, R. K. (2010). Modeling Customer Satisfaction: A Comparative Performance Evaluation of Covariance Structure Analysis Versus Partial Least Squares. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares Concepts, Methods and Applications* (pp. 307-326). Berlin: Springer.
- Jatilaksono, R.S dan Setiyabud, I. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- McBurney, D.H. dan White, T.L. (2009). *Research Method Eight Edition*. Mason: Cengage Learning.

- Mondy, R. Wayne. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Chresensia Jovana. 2017. *Pengaruh Deskripsi Kerja, Pengawasan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Pelayanan Jasa Bongkar Muat Peti Kemas di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Pelabuhan Tanjung Priok*. Yogyakarta: Skripsi
- Ridwan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robins, Stephen P dan Mary Coulter. 2016. *Terjemahan. Bob Sabran dan Devri Burnadi Putra. Manajemen, edisi 10 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Barawijaya Press.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedi Pustaka Utama.
- Veithzal, R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Wiwin. 2010. *Analisa Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat DPR Daerah Kab.Indragiri Hilir*. UII Tembilahan.