



## PENGARUH ANALISIS PEKERJAAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Syifa Ismadinah, M. Azis Firdaus, Asti Marlina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Syifaismadinah10@gmail.com, AzizFirdaus@uika-bogor.ac.id,

### Abstract

*The purpose of this study will describe how much influence the Job Analysis and Organizational Structure on Employee Performance at the BPRS Amanah Ummah Pusat. The survey method used in this study is to use primary data obtained from the questionnaire and secondary data obtained from the official link BPRS Amanah Ummah on the internet. The sample in this study was 42 employee respondent BPRS Amanah Ummah Pusat. The analysis shows the effect of Job Analysis on performance with the partial hypothesis T test value with  $T_{count} = 6,052 > T_{table} = 1,683$ , then  $H_o$  is rejected ( $H_a$  accepted) means there is a significant influence between Job Analysis on Performance. The results of the analysis show the effect of organizational structure on performance with the partial hypothesis T test value  $T_{count} = 3,635 > T_{table} = 1,683$  then  $H_o$  is rejected ( $H_a$  accepted) means that there is a significant influence between Organizational Structure on performance. The results of the analysis of the influence of Job Analysis and Organizational Structure on Performance with the hypothesis test value with  $F_{count} = 18,233 > F_{table} = 3,24$ , then  $H_o$  is rejected ( $H_a$  accepted) means that there is a significant influence between Job Analysis and Organizational Structure together towards Performance.*

**Keywords :** Job Analysis, Organizational Structure, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini akan menggambarkan seberapa besar pengaruh Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat. Metode survei yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dan data sekunder diperoleh dari link resmi BPRS Amanah Ummah yang ada pada internet. Sampel pada penelitian ini adalah 42 orang responden pegawai BPRS Amanah Ummah Pusat. Hasil analisis menunjukkan pengaruh analisis pekerjaan terhadap kinerja dengan nilai uji T hipotesis parsial dengan  $T_{hitung} = 6,052 > T_{tabel} = 1,683$ , maka  $H_o$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja. Hasil analisis menunjukkan pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja dengan nilai uji T hipotesis parsial dengan  $T_{hitung} = 3,635 > T_{tabel} = 1,683$  maka  $H_o$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi ( $X_2$ ) dan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hasil analisis pengaruh analisis pekerjaan dan struktur organisasi terhadap kinerja dengan nilai uji hipotesis dengan  $F_{hitung} = 18,233 > F_{tabel} = 3,24$ , maka  $H_o$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.

**Kata Kunci** : Analisis Pekerjaan, Struktur Organisasi, Kinerja Karyawan

## I. Pendahuluan

Kualitas organisasi atau lembaga biasanya dilihat dari kuantitas dan kualitas produk yang berupa barang atau jasa. Untuk mendapatkan produk dengan kuantitas yang banyak dan kualitas yang baik, kinerja pimpinan dan anak buahnya sangatlah menentukan. Bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Atas dasar itulah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus senantiasa dibina dan dikembangkan, agar perusahaan mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada didalamnya sangat besar pengaruhnya sekalipun suatu perusahaan menggunakan alat yang modern dan canggih. Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan. Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerjasama di dalam organisasi itu, telah berlangsung juga perilaku manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebagaimana diketahui bahwa suatu organisasi terdiri dari orang-orang yang memiliki keinginan dan tujuan. Suatu organisasi juga terdiri dari departemen yang dipimpin oleh seseorang dan dibantu oleh beberapa staf. Oleh karena itu agar setiap orang didalam organisasi dapat memahami tugas dan kewajibannya maka perlu dibuat suatu haluan pekerjaan. Maka langkah

berikutnya adalah melakukan analisis pekerjaan dan struktur organisasi.

Analisis pekerjaan yaitu usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Berarti dalam suatu organisasi diperlukan keberadaan sekelompok analisis pekerjaan yang bertugas melakukan analisis terhadap semua pekerjaan yang ada. Analisis pekerjaan ini akan menghasilkan suatu daftar uraian pekerjaan pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa juga mencakup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan. Analisis pekerjaan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Analisis pekerjaan dapat pula memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang. Karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur

organisasi sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya - sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.

Pengorganisasian dilakukan untuk mencapai sasaran strategis dari sebuah organisasi yang harus dimulai dengan beberapa tahap. Pola hubungan spesifik dalam proses ini disebut struktur organisasi.

Struktur organisasi mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja (Handoko,2003:169)

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi selalu menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu-individu dan kelompok-kelompok yang ada di dalam organisasi aturan-aturan baru mengenai manajemen dalam lingkungan bisnis global saat ini membuat pertimbangan-pertimbangan struktur menjadi lebih kritis. Kini para manajer dihadapkan dengan berbagai kemungkinan struktur yang berbeda. Organisasi memiliki tujuan dan berorientasi pada tujuan sehingga struktur organisasi pun juga memiliki tujuan dan berorientasi pada tujuan.

Struktur organisasi perusahaan cenderung berbeda struktur organisasi yang biasanya digunakan adalah struktur sederhana, birokrasi dan struktur matriks. Secara spesifik, struktur hendaknya mengikuti strategi. Jika manajemen membuat suatu perubahan yang penting dalam strategi organisasi, struktur akan perlu dimodifikasikan untuk

mengakomodasikan dan mendukung perubahan ini (Chandler, dalam Robbins:183). Bentuk struktur organisasi yang beraneka cenderung mempengaruhi dimana tiap-tiap bentuk struktur organisasi mempunyai kekuatan dan kelemahannya masing-masing. Dengan jelasnya pembagian struktur organisasi dengan baik, akan menghasilkan mutu dan kualitas yang baik di tubuh perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan secara maksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan (Suganda, Soepeno, & Agung, 2016). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal dan beberapa faktor antara lain analisis pekerjaan dan struktur organisasinya. Kinerja karyawan akan mempengaruhi hasil yang dihasilkan perusahaan dan juga kebijakan-kebijakan yang akan diambil oleh pemimpinnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penentu apakah analisis pekerjaan dan struktur organisasi yang digunakan sudah tepat atau belum tepat. Teori mengatakan bahwa ada pengaruh dari struktur organisasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan, tergantung pada bentuk struktur organisasi yang dipakai perusahaan tersebut.

Dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Amanah Ummah”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, dan untuk merumuskan masalah penelitian dan pembahasan proposal skripsi, maka beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah analisis pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Amanah Ummah ?
2. Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Amanah Ummah ?
3. Apakah analisis dan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Amanah Ummah ?

### Desain Penelitian

Dalam skripsi ini penyusun menggunakan metode sesuai dengan tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai yaitu seberapa besar pengaruh penentuan Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode penelitian yaitu pengumpulan data, analisis data, pengolahan data dan analisis data.

### Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. peneliti dapat menggunakan sampel yang ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

### Variabel dan Pengukuran

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah : Analisis Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Struktur Organisasi ( $X_2$ ) sebagai *independent variable* (variabel bebas),

kemudian *dependent variable* (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dari variabel tersebut maka ditetapkan indikatornya, setelah itu membuat angket kuesioner sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan indikator tersebut dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang diperoleh dari angket dengan menggunakan skala Likert.

Sumber data yang diperoleh dari observasi langsung di BPRS Amanah Ummah, yaitu melalui data primer dan data sekunder.

## II. Hasil dan Pembahasan

Setelah kuesioner disebar dan diisi oleh responden terkumpul data angka dari responden, yang mana data tersebut akan diolah dan dihitung menggunakan Aplikasi Komputer yang kemudian akan muncul hasil-hasil berupa angka. Dan angka tersebut akan diperinci sesuai dengan bagiannya. Untuk hasil validitas dan reabilitas terdapat keseluruhan item variabel penelitian yaitu Analisis Pekerjaan, Struktur Organisasi dan Kinerja yang mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dan  $n = 42$  dapat diperoleh  $r_{tabel} = 0,297$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan melihat *Cronbach's Alpha* maka dapat disimpulkan pertanyaan dalam kuesioner Analisis Pekerjaan, Struktur Organisasi dan Kinerja adalah reliabel dan dapat diterima. Untuk metode Uji klasik terdapat data variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki uji linieritas diperoleh nilai variabel Analisis Pekerjaan dengan Kinerja adalah  $F_{hitung} = 0,533 < F_{tabel}$  3,24 dan nilai variabel Struktur Organisasi dengan Kinerja adalah  $F_{hitung} = 1,196 < F_{tabel}$

3,24, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan diantara keduanya.

#### **Analisis Pengaruh Analisis Pekerjaan (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja (Y)**

Pada analisis korelasi X<sub>1</sub> terhadap Y menunjukkan nilai R = 0,691 terletak pada interval (0,60 – 0,79) (Kuat), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X<sub>1</sub> (persepsi terhadap analisis pekerjaan) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat dan Positif.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 9,708 + 0,696 X_1$ , berarti apabila variabel Analisis Pekerjaan sama dengan nol, maka besarnya variabel Kinerja adalah 9,708. Dengan kata lain, jika variabel bebas X<sub>1</sub> (Analisis Pekerjaan) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel kinerja adalah 9,708. Variabel X<sub>1</sub> (Analisis Pekerjaan) 0,696 ini berarti pengaruh X<sub>1</sub> (Analisis Pekerjaan) terhadap Y (Kinerja) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel X<sub>1</sub> (Analisis Pekerjaan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,696.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,478 atau (47,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X<sub>1</sub> (Analisis Pekerjaan) terhadap Kinerja sebesar 47,8%, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Uji Hipotesis Parsial (Uji T) menunjukkan  $T_{hitung} = 6,052 > T_{tabel} = 1,683$ , maka H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja.

#### **Analisis Pengaruh Struktur Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y)**

Pada analisis korelasi X<sub>2</sub> terhadap Y menunjukkan nilai R = 0,498 terletak pada interval (0,40 – 0,59) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X<sub>2</sub>

(persepsi terhadap struktur organisasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sedang dan Positif.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 19,497 + 0,420 X_2$ , berarti apabila variabel bebas X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 19,497. Dengan kata lain, jika variabel bebas X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Kinerja adalah 19,497. Variabel X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi) 0,420 ini berarti pengaruh X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi) terhadap Y (Kinerja) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,420.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,248 atau (24,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi) terhadap Kinerja sebesar 24,8% sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Uji Hipotesis Parsial (Uji T) menunjukkan  $T_{hitung} = 3,635 > T_{tabel} = 1,683$  maka H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi (X<sub>2</sub>) dan terhadap Kinerja (Y).

#### **Analisis Hubungan Antara Analisis Pekerjaan (X<sub>1</sub>), Struktur Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja**

Pada analisis korelasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y menunjukkan nilai R = 0,695 terletak pada interval (0,60 – 0,79) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X<sub>1</sub> (persepsi terhadap analisis pekerjaan), X<sub>2</sub> (persepsi terhadap struktur organisasi) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap kinerja) adalah Kuat dan Positif.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 9,093 + 0,635 X_1 + 0,079 X_2$ , berarti

apabila variabel bebas ( $X_1$ ) analisis pekerjaan dan ( $X_2$ ) Struktur Organisasi sama dengan nol, maka besarnya variabel ( $Y$ ) Kinerja adalah 9,093. Dengan kata lain, jika variabel bebas ( $X_1$ ) Analisis Pekerjaan dan ( $X_2$ ) Struktur Organisasi nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 9,093.

Variabel ( $X_1$ ) Analisis Pekerjaan sebesar 0,635 ini berarti pengaruh ( $X_1$ ) analisis pekerjaan terhadap ( $Y$ ) Kinerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel ( $X_1$ ) Analisis Pekerjaan sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0,635. Variabel  $X_2$  (Struktur Organisasi) sebesar 0,079 ini berarti pengaruh  $X_2$  (Struktur Organisasi) terhadap  $Y$  (Kinerja) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel  $X_2$  (Struktur Organisasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0,079.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,483 (48,3%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,457 (45,7%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,457 atau (45,7%) memberikan arti bahwa besarnya variabel  $X_1$  (Analisis Pekerjaan) dan  $X_2$  (Struktur Organisasi) secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 45,7% sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Uji Hipotesis Simultan (Uji  $F$ ) menunjukkan  $F_{hitung} = 18,233 > F_{tabel} = 3,24$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.

### III. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat sebagai berikut :

1. Hubungan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat memiliki nilai  $R = 0,691$  terletak pada interval (0,60 – 0,79) artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,478 atau (47,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel  $X_1$  (Analisis Pekerjaan) terhadap Kinerja sebesar 47,8%. Hasil analisis regresi  $Y = 9,708 + 0,696 X_1$  dan uji  $T$  hipotesis parsial dengan  $T_{hitung} = 6,052 > T_{tabel} = 1,683$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja.
2. Hubungan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat memiliki nilai  $R = 0,498$  terletak pada interval (0,40 – 0,59) artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Sedang dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,248 atau (24,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel  $X_2$  (Struktur Organisasi) terhadap Kinerja sebesar 24,8%. Hasil analisis regresi  $Y = 19,497 + 0,420 X_2$  dan uji  $T$  hipotesis parsial dengan  $T_{hitung} = 3,635 > T_{tabel} = 1,683$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi ( $X_2$ ) dan terhadap Kinerja ( $Y$ ).
3. Hubungan Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat memiliki  $R = 0,695$  terletak pada interval (0,60 – 0,79) artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Kuat dan Positif. Hasil koefisien

determinasi yang disesuaikan sebesar 0,457 atau (45,7%) memberikan arti bahwa besarnya Variabel  $X_1$  (Analisis Pekerjaan) dan  $X_2$  (Struktur Organisasi) secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 45,7%. Hasil analisis regresi  $Y = 9,093 + 0,635 + 0,079$  dan uji hipotesis dengan menggunakan  $F_{hitung} = 18,233 > F_{tabel} = 3,24$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Saran dari hasil dan Pembahasan tentang Pengaruh Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat sebagai berikut :

1. Variabel Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan maka diharapkan kepala pimpinan pada BPRS Amanah Ummah Pusat dengan memperhatikan hal tersebut sebaiknya dapat mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan analisis pekerjaan yang diperlukan didalam perusahaan dan memberikan metode pelaksanaan tugas lebih detail lagi agar terciptanya jalur kerja yang baik dan tepat.
2. Variabel Struktur Organisasi terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini

menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan memperhatikan hal tersebut, diharapkan pimpinan selalu memberikan arahan yang terbaik bagi pegawai agar perusahaan lebih maju lagi.

3. Persepsi responden terhadap Kinerja (Y) di BPRS Amanah Ummah Pusat dalam kategori sedang, agar lebih terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja sebaiknya pemimpin mampu memberikan motivasi yang lebih dan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian akan menghasilkan prestasi dan semangat kerja yang tinggi dan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

4. Variabel Analisis Pekerjaan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Amanah Ummah Pusat yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Peneliti berharap jika ada yang mengadakan penelitian selanjutnya di BPRS Amanah Ummah Pusat diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan variabel lain agar dapat membantu guna memberikan bahan evaluasi bagi kita semua dan juga sebagai acuan dalam meningkatkan Kinerja karyawan dan perusahaan.

## V. Daftar Pustaka

- Aziz, R. (t.t.). *The Influence Of Motivation, Salaries, and Organizational Structure on Employee Performance Pabrik Gula Ngadirejo Kediri in 2016*. 16.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.

Dimensi dan Indikator Struktur Organisasi [common.seo.subfix\\_document\\_text](https://text-id.123dok.com/document/oy81dk0zr-dimensi-dan-indikator-struktur-organisasi.html). (t.t.). Diambil 7 Juli 2019, dari <https://text-id.123dok.com/document/oy81dk0zr-dimensi-dan-indikator-struktur-organisasi.html>

- Fatin, N. (2017, April 19). Pengertian Struktur Organisasi Serta Unsur Dan Bentuknya. Diambil 7 Juli 2019, dari Seputar Pengertian website: <http://seputarpengertian.blogspot.com/2017/04/pengertian-struktur-organisasi-serta-unsur-dan-bentuknya.html>
- Firdaus, Aziz. (2016). *Metodologi penelitian*. tangerang: jelajah nusa.
- Saputra, R. (2013, November 5). Unsur Analisis Pekerjaan Kantor. Diambil 10 Juli 2019, dari Manajemen Administrasi Perkantoran website: <https://administrasikantor2013.wordpress.com/2013/11/05/unsur-analisis-pekerjaan-kantor/>
- Search Results for “job description.” (t.t). Diambil 10 Juli 2019, dari <http://amanahummah.co.id/?s=job+description>
- Suganda, G., Soepeno, & Agung, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DUNKINDO Lestari Cabang Bogor. *INOVATOR*, 5(1). <https://doi.org/10.32832/innovator.v5i1.644>
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya.