

Job Design Dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai

Rr. Rista Nisa Purwanti, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor ,Indonesia
azisfirdaus@fe.uika-bogor.ac.id

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Design* dan *Job Spesification* terhadap Produktivitas di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,845$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_1 (*Job Design*) dan Y (Produktivitas) adalah Sangat Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,715 atau (71,5%) dengan persamaan regresinya adalah $Y = 1,533 + 0,918 X_1$ dan uji T hipotesis parsial dengan $T_{hitung} = 10,969 > T_{tabel} = 1,677$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Design* terhadap Produktivitas. Koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,898$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_2 (*Job Spesification*) dan variabel Y (Produktivitas) adalah Sangat Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,807 atau (80,7%) dengan persamaan regresinya adalah $Y = 3,837 + 0,964 X_2$ dan uji T hipotesis parsial dengan $T_{hitung} = 14,165 > T_{tabel} = 1,677$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Spesification* terhadap Produktivitas. Koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,904$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_1 (*Job Design*) dan X_2 (*Job Spesification*) secara bersama-sama terhadap Y (Produktivitas) adalah Sangat Kuat dan Positif. Fungsi regresinya $Y = 2,060 + 0,234 X_1 + 0,757 X_2$. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,809 atau (80,9%). Karena $F_{hitung} = 104,522 > F_{tabel} = 3,20$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Design* dan *Job Spesification* secara bersama-sama terhadap Produktivitas.

Kata kunci : *Job Design*, *Job Spesification* dan Produktivitas

I. Pendahuluan

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pengarahan *job design* dan *job spesification* yang baik dalam pekerjaan. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pengarahan *job design* dan *job spesification* yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah *job design* dan *job spesification* yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong kerja sama secara sukarela diantara pegawai dan dengan pimpinan dalam

melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam hubungannya dengan karyawan peranan pemimpin merupakan hal yang penting. Seorang pemimpin juga harus menciptakan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi. Oleh karena itu, seorang atasan atau pimpinan dalam suatu perusahaan bukan saja menginginkan keuntungan semata dalam usahanya tapi juga harus memperhatikan apa saja yang dibutuhkan para pegawai dan apa saja yang dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi sehingga dapat meningkatkan tingkat produksi. Dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH *JOB DESIGN* DAN *JOB SPESIFICATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI PEGAWAI DI PUSAT SOSIAL EKONOMI DAN KEBIJAKAN PERTANIAN (PSEKP) BOGOR”**.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk merumuskan masalah penelitian dan pembahasan penelitian, maka ada

beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Adanya *job design* akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi pada Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Bogor, menentukan *job spesification* akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas organisasi pada Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Bogor dan melakukan *job design* dan *job spesification* akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas organisasi pada Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Bogor.

Dalam metodologi penelitian, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kualitatif yang diambil dari teori-teori para ahli, penelitian terdahulu dan data kuantitatif yang diambil dari hasil perhitungan menggunakan Aplikasi Komputer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil melalui hasil

kuesioner terhadap pegawai pada perusahaan dan data sekunder yang diambil melalui internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

Menurut, Sugiyono (2013:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor. Untuk menarik sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Sampling Kuota. Menurut, Sugiyono (2017:66) Sampling Kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Sampel ditentukan sebesar 50 responden, dikarenakan beberapa hal yang menjadikan pertimbangan antara

lain waktu yang dimiliki, jarak, tempat dan biaya.

Dan sebelum melakukan analisis data perlu dilakukan pengukuran variabel agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran mengenai konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah : *Job Design* (X_1) dan *Job Spesification* (X_2) sebagai *independent variable* (variabel bebas), kemudian *dependent variable* (variabel terikat) adalah produktivitas organisasi pegawai (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.

Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel

tersebut akan dijadikan item-item instrumen yang dapat dibuat pernyataan atau pertanyaan dalam skala Likert umumnya menggunakan 5 (lima) angka penilaian dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) Skor 5, Setuju (S) Skor 4, Jarang (J) Skor 3, Tidak Pernah (TP) Skor 4, dan Sangat Tidak Pernah (STP) Skor 1.

Setelah melakukan operasionalisasi variabel akan terbentuk sebuah kuesioner yang mana akan dihitung lagi validitasnya dengan bantuan Aplikasi Komputer. Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai perubahan yang ingin diukur. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi ada objek penelitian. Uji Validitas dapat menggunakan teknik korelasi produk *moment* dengan melihat korelasi antar item pertanyaan jika $R_{hitung} > R_{tabel}$

pada nilai signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan valid sementara jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ pada signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan tidak valid.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program komputer. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dan Jika nilai $Alpha > 0,60$ maka reliabel.

II. Tinjauan Pustaka

Menurut, Hikmat dalam Sudaryono (2009:5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu. Manajemen memiliki fungsi dimana hal tersebut membantu manajer dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hendry Fayol (2010:179) dalam bukunya Pengantar Manajemen yang merincikan fungsi manajemen menjadi empat (4) fungsi yaitu : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian dan Pengkoordinasian. Dan dari fungsi manajemen tersebut terdapat unsur-unsur yang terkandung yaitu : *Man* (Sumber Daya Manusia), *Money* (Uang), *Materials* (Bahan Baku), *Mechines* (Peralatan Mesin), *Methods* (Metode), *Market* (Pasar).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu Hasibuan, 2011: 10) . Dalam perusahaan manajer memiliki fungsi yang dikelompokkan menjadi dua, yakni : Secara Manajerial yang mencakup : Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*). Dan secara Operasional yang mencakup : Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Rekrutment*), Pengembangan (*Development*), Kompensasi (*Compensation*), Integrasi (*Integration*), Pemeliharaan (*Maintenance*), Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*). Dari fungsi manajer diatas terdapat juga fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis Menurut, Hasibuan (2006:10) yaitu sebagai berikut : Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan, Evaluasi Kinerja, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Pemberhentian.

Menurut, Moorhead (2006:174) menyatakan bahwa, Desain pekerjaan adalah bagaimana organisasi mendefinisikan dan menyusun pekerjaan-pekerjaan. Dari pengertian menurut ahli diatas, desain pekerjaan memiliki tujuan diantaranya Menurut Sunarto (dalam Irnanda, 2011:25) desain pekerjaan memiliki tujuan agar : efisiensi oprasional, produktivitas dan kualitas pelayanan menjadi optimal, fleksibilitas dan kemampuan melaksanakan proses kerja secara horizontal dan hirarki. Dan indikator *Job Design* menurut Henry Simamora, 1995 dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (Ike Kusdyah Rachmawati 2008:44) yaitu: Karakteristik Tugas, Metode Pelaksanaan Tugas, Pelaksanaan Kerja, Tanggung Jawab, Organisasi, Keahlian dan Pengetahuan.

Job Spesification (Spesifikasi Jabatan) menjelaskan syarat-syarat minimum yang harus dipenuhi oleh

pekerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam jabatan tertentu. Secara sederhana *Job spesification* menjelaskan profil sebuah jabatan (Dewi Hanggraeni, 2012:32). Dan menurut Donni Juni Priansa (2014:86) terdapat beberapa manfaat penting dari spesifikasi jabatan untuk organisasi, yaitu : Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi jabatan, untuk menentukan standar kinerja pegawai, untuk melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai baru dan sebagai dasar untuk merancang program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Spesifikasi jabatan memiliki indikator dalam pelaksanaan tugasnya hal ini diperjelas menurut Hasibuan, (2003:34) dengan adanya spesifikasi pekerjaan perusahaan dimudahkan untuk bisa memilih pegawai yang berkompeten untuk menduduki sebuah jabatan, hal-hal yang dapat menjadikan pertimbangan dan indikatornya yaitu: Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Kondisi Fisik, Pengetahuan dan

Kemampuan, Batasan Usia, Pengalaman Kerja, Status, Minat Kerja, Emosi dan Tempramen Pekerja.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan seta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Manfaat Produktivitas dalam perusahaan atau organisasi tentunya sangat berpengaruh pada hasil yang dicapai. Berikut adalah beberapa manfaat produktivitas kerja Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126) adalah sebagai berikut : Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah misalnya, pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain, untuk kebutuhan latihan dan perkembangan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir. Dalam produktivitas pun tak terlepas

dari yang namanya indikator, dimana indikator adalah alat yang digunakan sebagai pedoman atau perbandingan dalam penilaian. Dan indikator Produktivitas Menurut Edy Sutrisno (2010:211) yaitu: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu dan Efisiensi.

III. 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 *Job Design*, *Job Spesification* dan Produktivitas yang mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 50$ dapat diperoleh $r_{tabel} = 0,273$ 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 bahwa pertanyaan dalam kuesioner *Job Design*, *Job Spesification* dan Produktivitas adalah reliabel dan dapat diterima.

Untuk metode Uji klasik terdapat data variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* *Job Design* > 0,05 yaitu sebesar 0,217, *Asymp. Sig. (2-tailed)* *Job Spesification* > 0,05 yaitu sebesar 0,075, dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* Produktivitas > 0,05 yaitu sebesar 0,106. Nilai signifikansi variabel Produktivitas (Y) berdasarkan variabel *Job Design* (X_1) = 0,025 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang tidak sama atau tidak homogen. Sedangkan nilai signifikansi variabel

Produktivitas (Y) berdasarkan variabel *Job Spesification* (X_2) = 0,211 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang sama atau homogen. Pada Uji Linieritas diperoleh nilai variabel *Job Design* dengan Produktivitas adalah $F_{hitung} = 2,582 < F_{tabel} = 4,05$ dan nilai variabel *Job Spesification* (X_2) dengan Produktivitas adalah $F_{hitung} = 3,580 < F_{tabel} = 4,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan diantara keduanya.

Analisis Pengaruh Antara *Job Design* (X_1) dengan Produktivitas (Y)

Pada analisis korelasi X_1 terhadap Y menunjukkan nilai $R = 0,845$ terletak pada interval 0,80 – 1,000 (Sangat Kuat), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_1 (persepsi terhadap *Job Design*) dan Y (persepsi terhadap Produktivitas) adalah Sangat Kuat dan Positif.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,533 + 0,918 X_1$, berarti

apabila variabel *Job Design* sama dengan nol, maka besarnya variabel Produktivitas adalah 1,533. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_1 (*Job Design*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel produktivitas adalah 1,533. Variabel X_1 (*Job Design*) 0,918 ini berarti pengaruh X_1 (*Job Design*) terhadap Y (Produktivitas) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel X_1 (*Job Design*) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,918.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,715 atau (71,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X_1 (*Job Design*) terhadap Produktivitas sebesar 71,5%, sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Uji Hipotesis Parsial (Uji T) menunjukkan $T_{hitung} = 10,969 > T_{tabel} = 1,677$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara *Job Design* terhadap Produktivitas.

Analisis Pengaruh Antara *Job Spesification* (X_2) dan Produktivitas (Y)

Pada analisis korelasi X_2 terhadap Y menunjukkan nilai $R = 0,898$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_2 (persepsi terhadap *Job Spesification*) dan Y (persepsi terhadap Produktivitas) adalah Sangat Kuat dan Positif.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 3,837 + 0,964 X_2$, berarti apabila variabel bebas X_2 (*Job Spesification*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Produktivitas) adalah 3,837. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_2 (*Job Spesification*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Produktivitas adalah 3,837. Variabel X_2 (*Job Spesification*) 0,964 ini berarti pengaruh X_2 (*Job Spesification*) terhadap Y (Produktivitas) adalah positif

atau setiap kenaikan nilai skor Variabel X_2 (*Job Spesification*) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,964.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,807 atau (80,7%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X_2 (*Job Spesification*) terhadap Produktivitas sebesar 80,7%, sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Uji Hipotesis Parsial (Uji T) menunjukkan $T_{hitung} = 14,165 > T_{tabel} = 1,677$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Spesification* terhadap Produktivitas

Analisis Hubungan Antara *Job Design* (X_1) , *Job Spesification* (X_2) dan Produktivitas

Pada analisis korelasi X_1 , X_2 terhadap Y menunjukkan nilai $R = 0,904$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_1 (persepsi terhadap *Job*

Design), X_2 (persepsi terhadap *Job Spesification*) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Produktivitas) adalah Sangat Kuat dan Positif.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,060 + 0,234 X_1 + 0,757 X_2$, berarti apabila variabel bebas (X_1) *Job Design* dan X_2 (*Job Spesification*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Produktivitas) adalah 2,060. Dengan kata lain, jika variabel bebas (X_1) *Job Design* dan X_2 (*Job Spesification*) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 2,060. Variabel (X_1) *Job Design* sebesar 0,234 ini berarti pengaruh (X_1) *Job Design* terhadap (Y) Produktivitas adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel (X_1) *Job Design* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,234. Variabel X_2 (*Job Spesification*) sebesar 0,757 ini berarti pengaruh X_2 (*Job Spesification*) terhadap Y (Produktivitas) adalah positif atau setiap

kenaikan nilai skor Variabel X_2 (*Job Spesification*) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,757.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,816 atau (81,6%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,809 atau (80,9%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,809 atau (80,9%) memberikan arti bahwa besarnya Variabel X_1 *Job Design* dan X_2 (*Job Spesification*) secara bersama-sama terhadap Produktivitas sebesar 80,9%, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Uji Hipotesis Simultan (Uji F) menunjukkan $F_{hitung} = 104,522 > F_{tabel} = 3,20$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job*

Design dan *Job Spesification* secara bersama-sama terhadap Produktivitas.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh *Job Design* dan *Job Spesification* Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai Di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor sebagai berikut :

- a. Pengaruh *Job Design* terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai Di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor memiliki nilai $R = 0,845$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Sangat Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,715 atau (71,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X_1 (*Job Design*) terhadap Produktivitas sebesar 71,5%. Hasil analisis regresi $Y = 1,533 + 0,918 X_1$ dan uji T hipotesis parsial dengan $T_{hitung} = 10,969 > T_{tabel} = 1,677$, maka H_0 ditolak (H_a diterima)

- berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Design* terhadap Produktivitas.
- b. Pengaruh *Job Spesification* terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai Di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor memiliki nilai $R = 0,898$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$ artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Sangat Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar $0,807$ atau $(80,7\%)$ memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X_2 (*Job Spesification*) terhadap Produktivitas sebesar $80,7\%$. Hasil analisis regresi $Y=3,837+0,964 X_2$ dan uji T hipotesis parsial dengan $T_{hitung} = 14,165 > T_{tabel} = 1.677$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Spesification* terhadap Produktivitas.
- c. Pengaruh *Job Design* dan *Job Spesification* secara bersama-sama terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai Di Pusat Sosial Ekonomi dan

Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor memiliki nilai $R = 0,904$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$ artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Sangat Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,809$ atau $(80,9\%)$ memberikan arti bahwa besarnya Variabel X_1 (*Job Design*) dan X_2 (*Job Spesification*) secara bersama-sama terhadap Produktivitas sebesar $80,9\%$. Hasil analisis regresi $Y=2,060 + 0,234 X_1 + 0,757 X_2$ dan uji hipotesis dengan menggunakan $F_{hitung} = 104,522 > F_{tabel} = 3,20$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Design* dan *Job Spesification* secara bersama-sama terhadap Produktivitas

Saran dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh *Job Design* dan *Job Spesification* Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai Di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor sebagai berikut:

- a. Variabel *Job Design* terhadap Produktivitas yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan maka diharapkan kepala pimpinan pada Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor adalah memberikan metode pelaksanaan tugas dan karakteristik tugas lebih detail lagi agar terciptanya jalur kerja yang baik dan tepat.
- b. Variabel *Job Spesification* terhadap Produktivitas yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan maka diharapkan kepala pimpinan pada Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor adalah selalu mengadakan evaluasi dalam kebutuhan standar kompetensi dalam merekrut pegawai yang tentunya sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan saat itu.
- c. Persepsi responden terhadap Produktivitas (Y) di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor dalam kategori sedang,

agar lebih tercipta produktifitas yang baik dalam bekerja sebaiknya pemimpin mampu memberikan motivasi yang lebih dan pelatihan guna menunjang pengetahuan pegawai.

- d. Variabel *Job Design* dan *Job Spesification* terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Peneliti juga berharap jika ada yang mengadakan penelitian selanjutnya di Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian (PSEKP) Bogor dengan variabel-variabel lain agar dapat dibantu guna memberikan bahan evaluasi bagi kita semua dan juga sebagai acuan dalam meningkatkan produktivitas pegawai dan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha

- Ilmu. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS. Handoko, T.Hani.
2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. Januari 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA, hlm. 34.
- Handoko, T.Hani. 2015. *Manajemen Edisi Dua*. Yogyakarta : BPFE
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hasibuan, Malayu S.P.
2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta :
- PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga cetakan pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV.Afabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : CV.Afabeta.
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Sutrisno, Edy. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Widodo, Suparno Eko. Februari dan September 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.
- Artikel Diunduh dari Internet
- Artikel Job Design [Internet]. [Diunggah 2017, 12, 14, pukul 10.39] : tersedia pada download. Portal garuda.org/article.php?..HUBUNGAN%20DES AI...Eprints.ums.ac.id/24483/3/Bab_I.pdf [Internet]. [Diunggah 2017, 12, 12, pukul 12.04] Fungsi Manajemen Menurut Ahli [Internet]. [Diunggah 2016]:tersedia pada : https://repository.widyatama.ac.id/handle/Jurnal_Penelitian_Pengaruh_Job_Description_dan_Job_Spesification_terhadap_Kinerja_Proses [Internet]. [Diunggah 2017, 12, 14, pukul 10.48] : tersedia pada : <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kuntabel/article/download/53/50>

Pengertian Desain Pekerjaan [Internet].

[Diunggah 2015,03] : tersedia pada :

herususilofia.lecture.ub.ac.id> 2015/03