

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga pekreditan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah, cepat, dan aman sehingga tidak memberatkan masyarakat yang melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru bagi peminjam setelah melakukan pinjaman di pegadaian. Hal tersebut sesuai dengan motto yang digunakan pegadaian yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”. Selanjutnya dalam skripsi ini akan dijelaskan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, nilai pemasukan dan pendapatan.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Layanan produk PT Pegadaian (Persero) yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan mulai dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan

pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003) yaitu *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”*. Terlihat bahwa para pemimpin organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-

tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal-hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2017). Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu analisis jabatan.

Analisis jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. (Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2016). Analisis jabatan merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dimana analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personal yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menempati jabatan tersebut, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan

deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan. Sedangkan dalam spesifikasi pekerjaan memuat siapa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut, serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Analisis jabatan memiliki peranan yang sangat penting serta menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh analisis jabatan, terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Menurut Handoko dalam (Suparni, 2017) mengatakan bahwa "Penarikan (Rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan".

Menurut Handoko dalam (Rosento, 2018) mengatakan bahwa "Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya".

Menurut Fahmi (2016) mengemukakan bahwa "rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan

proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan".

Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Penarikan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo
- b. Bagaimana pengaruh Penarikan Karyawan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Penarikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang Pengaruh Analisis Jabatan dan Penarikan

Karyawan (recruitment) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Juga sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil analisis jabatan dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Analisis Jabatan**

##### **2.1.1 Definisi Analisis Jabatan**

Dalam sebuah perusahaan, untuk bisa memanajemen sumber daya manusia dengan baik membutuhkan yang namanya analisis jabatan. Keberadaan analisis akan jabatan ini terbilang sangat penting. Karena peranan yang penting tersebut tentunya mengharuskan sebuah pembahasan secara mendetail.

Analisis jabatan itu sendiri merupakan sebuah kegiatan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan suatu jabatan dan juga pekerjaan dengan persyaratan tertentu. Untuk bahasa singkatnya yaitu langkah mengidentifikasi tugas dan juga syarat suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut dijabarkan mengenai tugas dan persyaratan yang harus dilakukan oleh seseorang.

Menurut Mondy (2008), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.

Tentunya untuk bisa mengidentifikasi sebuah tugas harus melakukan pengumpulan data mengenai jabatan. informasi yang diolah dari analisis ini biasanya digunakan untuk kepentingan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Selain hal tersebut, analisis jabatan atau yang dikenal juga dengan *job analysis* ini merupakan sebuah eksplorasi yang sistematis sebuah jabatan. Dengan

melakukan sebuah studi dan juga pencatatan tanggung jawab seperti tugas dan keterampilan yang dimiliki.

### **2.1.2 Tujuan Analisis Jabatan**

Untuk tujuan dari *job analysis* itu sendiri ada berbagai macam. Tujuan inilah yang menjadikan sebuah perusahaan mengharuskan untuk melakukan analisis akan jabatan tersebut. berikut beberapa tujuan dari *job analysis*, diantaranya:

#### **a. Faktor Penunjang Dalam Proses Manajerial**

Sebuah perusahaan tentu harus diatur sedemikian rupa agar mampu berjalan secara efektif. Sebuah proses manajerial juga merupakan langkah yang harus dilakukan secara tepat. Untuk bisa mencapai hal tersebut, membutuhkan yang namanya analisis akan jabatan. Hal ini agar mampu melakukan proses secara tepat.

Proses manajerial ini memerlukan sebuah tahap yang menjadikan seorang manajer harus jeli dalam memahami karyawannya. Dengan analisis ini, seseorang akan dengan mudah ditempatkan pada posisi yang sesuai.

#### **b. Sarana Proses Rekrutmen**

Ketika perusahaan hendak melakukan sebuah penyegaran karyawan, tentu mengharuskan untuk melakukan recruitment. Hal ini bertujuan untuk menentukan seperti apa orang yang hendak menduduki jabatan dalam pekerjaan perusahaan tersebut. adanya analisis ini akan mampu untuk menunjukkan sebuah kualifikasi dan juga keterampilan yang ada.

Bahkan tidak hanya itu saja, emosional seseorang serta keahlian pribadi dalam melakukan sebuah pekerjaan juga bisa tampak ketika melakukan analisis ini.



tentunya perusahaan bisa mendapatkan seseorang yang tepat dalam mengisi posisi yang ada.

c. Mengetahui Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan akan berimbas pada keefektifan kegiatan sebuah perusahaan. Dengan adanya analisis ini, perusahaan akan mampu untuk memeriksa apakah tujuan dan juga sasaran yang ada pada karyawan sudah tercapai.

Hal tersebut biasanya dikarenakan job analysis membantu dalam menentukan standar suatu pekerjaan. Tentunya seluruh kinerja karyawan akan lebih mudah diukur dan juga dinilai sesuai dengan standar yang ada.

d. Adanya Manajemen Kompensasi

Sebuah analisis sangat penting untuk menentukan besarnya paket gaji seorang karyawan. Bahkan tidak hanya itu saja, besarnya tunjangan, dan juga insentif sangat dipengaruhi dengan adanya analisis ini.

Keadaan dan juga tanggung jawab dalam mengemban tugas bisa dapat dilihat dengan mudah menggunakan analisis jabatan tersebut. tentunya adanya hal tersebut akan memudahkan dalam menentukan kompensasi yang harus diberikan oleh manajer sumber daya manusia kepada karyawannya.

e. Sarana Pelatihan Dan Juga Pengembangan Karyawan

Dengan adanya *job analysis* ini bisa digunakan untuk menilai akan kebutuhan dan juga pengembangan seorang karyawan. Tidak hanya itu, manajemen dengan mudah untuk menentukan bagaimana pelatihan yang harus dilakukan untuk mengembangkan kinerja karyawan tersebut.

Dari pelatihan yang tepat untuk diberikan kepada seorang karyawan tersebut, tentunya akan mendapatkan sebuah hasil yang bisa disesuaikan dengan rencana perusahaan. Tujuan yang ada terlebih dalam hal efisiensinya suatu perusahaan.

f. Untuk Meningkatkan Produktivitas

Hal yang paling penting bagi sebuah perusahaan ketika menerapkan analisis jabatan ini yaitu kemampuan produktivitas yang meningkat. Hal ini tentunya berimbas pada pendapatan perusahaan itu sendiri.

Ketika sebuah produktivitas perusahaan mampu berjalan dengan baik, kecil kemungkinan perusahaan tersebut mengalami kemunduran. Peluang perusahaan untuk berkembang justru lebih banyak.

### **2.1.3 Indikator Analisis Jabatan**

Indikator-indikator analisis jabatan menurut (Khristina Supit, 2016,) adalah:

a. Wewenang

Dalam konteks organisasi bisnis dapat didefinisikan sebagai kekuasaan dan hak seseorang untuk menggunakan dan mengalokasikan sumber daya secara efisien.

b. Tanggung Jawab

Keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau diwalikinya yang sesuai dengan garis-garis besar yang sudah diatur dalam sebuah manajerial.

c. Kondisi Pekerjaan

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

#### d. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

#### e. Standar Hasil Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

## **2.2 Penarikan Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Penarikan Karyawan**

Definisi rekrutmen menurut Siagian (2009) adalah “Proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) “Penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”.

Menurut Mathis and Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (*recruitment*) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Penarikan Karyawan (Rekrutmen)**

Faktor-faktor penarikan karyawan menurut Turrahmah, (2019) adalah:

a. Umur

Berdasarkan umur pihak rekrutmen menetapkan batasan umur bagi calon karyawan. Tentunya umur dapat mempengaruhi dalam merekrut calon karyawan baru.

b. Gender

Untuk gender pihak rekrutmen tidak membatasi wanita atau pria yang akan melamar, selagi. Memenuhi kriteria atau syarat yang di tentukan serta sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, maka pihak rekrutmen menerima calon pelamar.

c. Kondisi tubuh

Kondisi tubuh yang dimiliki oleh calon karyawan harus sehat dan tidak memiliki penyakit yang mungkin akan mengganggu apa bila melakukan pekerjaan.

d. Penampilan

Penampilan merupakan sebuah penunjang bagi seorang karyawan agar terlihat berwibawa, dan seorang calon karyawan harus memiliki penampilan menarik.

e. Memiliki kemampuan dan komunikasi

Memiliki kemampuan dan komunikasi yang juga dapat mempengaruhi rekrutmen dan seleksi di sebuah perusahaan menurut ibu Wahyuni Silvia harus memiliki kemampuan dan memiliki komunikasi yang baik agar dapat menciptakan pelayanan yang baik untuk nasabah.

### 2.2.3 Indikator Penarikan Karyawan

Indikator-indikator penarikan karyawan (Hasibuan, 2014) adalah:

a. Sumber rekrutmen

Aktifitas dari antar karyawan, saudara, kerabat terdekat.

b. Sumber karyawan

Meliputi lulusan SMA / SMK Sederajat, D3 dan S1

c. Metode rekrutmen

- Alih daya (*Outsourcing*) atau proses mempekerjakan pemasok jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal.
- Karyawan tidak tetap (*Contingent Workest*) karyawan yang merupakan pekerja paruh waktu atau part-time

d. Media rekrutmen

Penarikan karyawan yang melibatkan platform media sosial seperti *Twitter*, *Facebook*, *Instagram* dan lainnya.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang berasal dari kata *job performance*. Pengertian kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diperoleh dan dilaksanakan oleh seorang karyawan (Sutrisno, 2017).

Menurut Faisal, (2018) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh dari hasil atau prestasi karyawan yang dimulai dari proses input maupun output dan dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang sudah ditetapkan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki selama periode waktu tertentu.

Nawawi, (2017) Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu perusahaan pasti akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang mana keduanya mempunyai keterkaitan erat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian seorang karyawan melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara maksimal yang sesuai dengan variabel-variabel pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan selama periode waktu tertentu.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Handoko, 2016) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek lainnya:

#### **1. Motivasi**

Motivasi menjadi faktor yang sangat penting yang memiliki hubungan dengan kinerja organisasi, semakin besar karyawan memiliki motivasi kerja maka semakin tinggi kinerjanya.

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan akan memengaruhi kinerja seseorang.

## 3. Stress

Stress kerja dapat menyebabkan seorang karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal, membuat kinerja menurun, tingkat absensi tinggi dan *turnover* yang tinggi. Hal ini akan memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan.

## 4. Kondisi fisik pekerjaan

Setiap karyawan menginginkan kondisi fisik kerja yang nyaman, bersih dan aman yang membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang, dengan demikian hasil kerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

## 5. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi kepada para karyawan harus sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan, dengan pemberian kompensasi secara tepat waktu dan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan akan mendorong perilaku karyawan agar bisa berkinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan pada perusahaan, maka dibutuhkan dimensi kinerja untuk diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sudarmanto, (2018) yang digunakan untuk menentukan kinerja seorang karyawan menurut Bernadin adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketaatan, ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan yang dilihat dari kemampuan karyawan didalam mencapai target atau hasil kerja.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan dan keahlian seorang karyawan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka kerjakan diperusahaan.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengambil langkah yang tepat dan mengambil solusi dalam menghadapi kesulitan, kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan dengan mandiri, kemampuan untuk mengambil langkah pertama tanpa harus diingatkan.

5. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan bersama rekan kerjanya. Kerjasama tidak hanya sebatas kerjasama antar sesama



karyawan saja, tetapi juga kerjasama antar pimpinan perusahaan dengan terjalin suatu hubungan yang baik dan timbal balik yang saling menguntungkan.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mariana Kristina Supit (2016) “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian”	Kuantitatif	X: Analisis Jabatan  Y: Kinerja Pegawai	Variabel <i>Job Description</i> memberikan pengaruh dalam bentuk kontribusi nilai terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.597 point, sedangkan <i>variable job description</i> hanya memberikan kontribusi nilai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.320 point.
2	Andini Ramanti Kharie (2019)	Kuantitatif	X <sub>1</sub> : Analisis Jabatan	Analisis Jabatan (X1) berpengaruh

	“Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”		<p>X<sub>2</sub>: Disiplin Kerja</p> <p>X<sub>3</sub>: Beban Kerja</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p>	positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan
3	Hermina, dkk (2020) “Dampak dari Kesalahan Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”	Kuantitatif	<p>X<sub>1</sub>: Kesalahan Rekrutmen</p> <p>X<sub>2</sub>: Seleksi</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	Rekrutmen dan Seleksi harus benar –benar dilaksanakan dengan baik karena merupakan proses awal dari pencapaian omset dari sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh bagi kelanjutan perusahaan di masa yang akan datang.
4	Nur Cahaya (2019) “pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan”	Kuantitatif	<p>X<sub>1</sub>: Proses Rekrutmen</p> <p>X<sub>2</sub>: Seleksi</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	Variabel yang paling domain berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen dengan alasan variable

				rekrutmen memiliki nilai $t$ hitung 4,177 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai $t$ hitung seleksi.
5	Hendra dan Hafizah (2020) “Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”	Kuantitatif	X: Analisa Jabatan Y: Kinerja Pegawai	Secara parsial Analisa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas Kesehatan kota pekan baru. Besarnya pengaruh ataupun kontribusi variable motivasi terhadap kinerja sebesar 7.7%
6	Muhammad Fizardian Arismunandar (2020) “Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap	Kuantitatif	X <sub>1</sub> : Kompensasi X <sub>2</sub> : Analisis Jabatan X <sub>3</sub> : Pola Pengembangan Karir Y: Kinerja	Kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

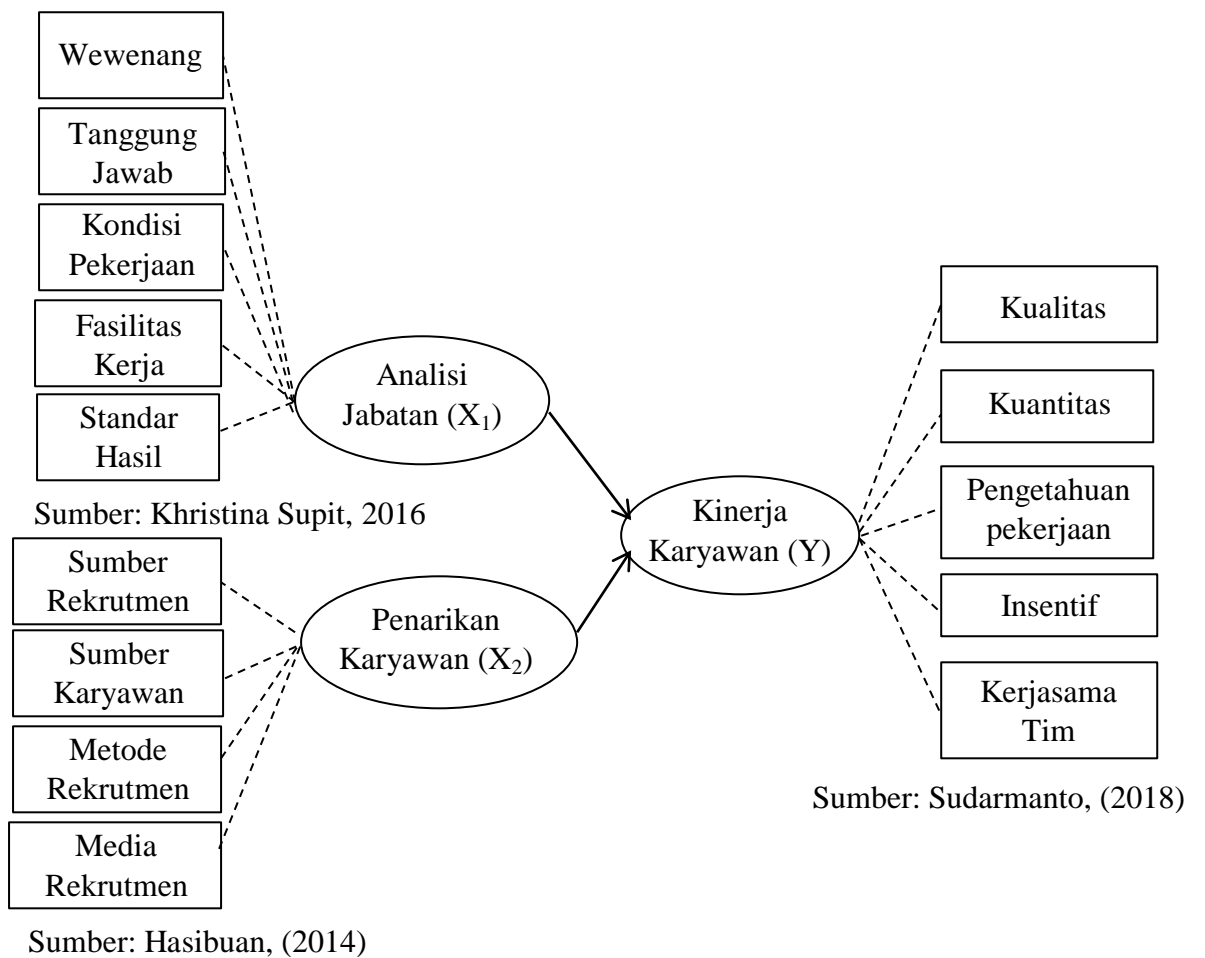
	Kinerja Karyawan”		Karyawan	
7	Rabiatul Adawiah K (2019) “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai”	Kuantitatif	X <sub>1</sub> : Analisa Jabatan  X <sub>2</sub> : Pengembangan Karir  Y: Kinerja Pegawai	Dapat disimpulkan bahwa H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>2</sub> diterima bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai.
8	Aisyah dan Giovanni (2018) “Pengaruh Proses rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan”	Deskriptif Kuantitatif	X <sub>1</sub> : Rekrutmen  X <sub>2</sub> : Seleksi  Y: Kinerja Karyawan	Hasil Koefisien Determinasi didapatkan nilai sebesar 0,786 atau 78,6% hal ini berarti rekrutmen dan seleksi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,6% dan 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kedisiplinan dan insentif.
9	Kristin Anggraeni (2019) “Pengaruh Proses Rekrutmen,	Kuantitatif	X <sub>1</sub> : Rekrutmen  X <sub>2</sub> : Seleksi	Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan proses

	Seleksi Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”		Penempatan  X3: Pengembangan Karir  Y: Kinerja Karyawan	rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Ini telah dibuktikan dengan nilai koefisien proses rekrutmen sebesar 0,159 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,021. Nilai positif merupakan hubungan yang bersifat searah, artinya jika nilai proses rekrutmen naik, maka kinerja karyawan akan naik. Sebaliknya jika nilai proses rekrutmen turun, maka kinerja karyawan akan turun.
10	Sidik Anshori (2019) “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Kauntitatif	X <sub>1</sub> : Rekrutmen  X <sub>2</sub> : Seleksi  X <sub>3</sub> : Penempatan Kerja  Y: Kinerja	Secara parsial, masing-masing variabel memiliki pengaruh, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan (sebesar

			Karyawan	0,004 < 0,05) terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--	----------	---

### 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual Pengaruh analisis jabatan dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

### **2.6.1 Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mondy (2008), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.

Tentunya untuk bisa mengidentifikasi sebuah tugas harus melakukan pengumpulan data mengenai jabatan. informasi yang diolah dari analisis ini biasanya digunakan untuk kepentingan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Supit (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel *job description* memberikan pengaruh dalam bentuk kontribusi nilai terhadap peningkatan kinerja pegawai menyatakan bahwa variabel analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Kharie (2019) analisis jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan, dan penelitian Hendra dan Hafizah (2020) menyatakan secara parsial analisa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga dapat di rumuskan kedalam hipotesis.

$H_1$  : Diduga bahwa Analisis jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

### 2.6.2 Pengaruh Penarikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Definisi rekrutmen menurut Siagian (2009) adalah “Proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) “Penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”.

Menurut Mathis and Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (*recruitment*) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko,2001).

Cahya (2019) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen dengan alasan variable rekrutmen memiliki nilai t hitung 4,177 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung seleksi. Anggraeni (2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat di rumuskan kedalam hipotesis.

H<sub>2</sub> : Diduga bahwa Penarikan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain Penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian yang berkaitan dengan subjek yang diteliti. Hasil pengujian dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan penelitian, mendukung atau menolak hipotesis yang dikembangkan dari telaah teoritis. Penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil berdasarkan kriteria, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh analisis jabatan dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Penentuan pemilihan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebagai tempat penelitian adalah karena peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Kinerja karyawan sebagai bentuk keterlibatan dalam kemajuan Perusahaan. Alasan lainnya karena

peneliti merupakan nasabah di PT Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan setelah seminar proposal yaitu di bulan Maret – April 2022.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti teliti atau kaji. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang berjumlah 71 karyawan.

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penelitian yang menggunakan metode sampel dapat cepat diselesaikan karena hanya mengadakan penelitian terhadap sebagian objek sehingga pengumpulan data dan pengelolaan data dapat menghemat waktu.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode Sensus yaitu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

## b. Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan berdasarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Analisis Jabatan dan Penarikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini guna memperoleh data dan informasi yang mendukung permasalahan, maka penulis menggunakan data sebagai berikut.

#### 1. Kuesioner (*Questionnaire*)

Pada penelitian ini kuesioner diberikan yaitu pengumpulan data mengenai Pengaruh Analisis Jabatan dan Penarikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Palopo dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan. Peneliti memilih kuesioner untuk mengumpulkan data dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur dan diberikan kepada karyawan yang akan dijadikan sampel.

#### 2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengadakan pencatatan dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti baik untuk mendapatkan landasan teori maupun memperdalam wawasan peneliti. Metode dokumentasi juga dilakukan untuk mencari dan mencatat analisis jurnal-jurnal dan buku-buku yang mendukung dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006: 42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju : **STS** : Skor 1
- Tidak setuju : **TS** : Skor 2
- Ragu-ragu : **R** : Skor 3
- Setuju : **S** : Skor 4
- Sangat setuju : **SS** : Skor 5

### **3.6 Variabel dan Defenisi Operasional Penelitian**

#### a. Variabel penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai-nilai, yaitu adanya variabel independen dan dependen.

- Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel

terikat (Sugiyono,2014). Dalam penelitian ini, Analisis Jabatan merupakan variabel independen pertama dan Penarikan Karyawan merupakan variabel independen kedua.

- Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2014). Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen.

**Tabel 3.1** Defenisi Operasional Variabel

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
1	Analisis Jabatan (X <sub>1</sub> )	Kegiatan mengumpulkan informasi yang lengkap dan benar mengenai jabatan yang ada didalam PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wewenang</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Kondisi Pekerjaan</li> <li>• Fasilitas Kerja</li> <li>• Standar Hasil Kerja</li> </ul>	<i>likert</i>
2	Penarikan Karyawan (X <sub>2</sub> )	Pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan di PT. Pegadaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber-sumber Rekrutmen</li> <li>• Sumber Karyawan</li> <li>• Metode rekrutmen</li> <li>• Media Rekrutmen</li> </ul>	<i>likert</i>

		(Persero) Cabang Palopo		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diperolehnya dari perusahaan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pengetahuan Kerja</li> <li>• Inisitaif Kerja</li> <li>• Kerjasama Tim</li> </ul>	<i>likert</i>

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian kali ini adalah kuesioner, yaitu teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis atau verbal yang dijawab responden. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat melalui pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Hartono (2010:120) Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Setelah data dikumpulkan, maka pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor-skor setiap item pertanyaan dengan skor total dan uji validitas ini dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner tersebut dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikannya  $> 0,30$  maka dikatakan pernyataan tidak valid
- b. Jika nilai signifikannya  $< 0,30$  maka dikatakan pernyataan valid

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Efendi (1989:140) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut realibel. Uji Reliabilitas menggunakan Teknik *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka data dikatakan realibel
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka data dikatakan tidak realibel

### **3.8 Analisis Data**

#### **a. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian. Pengukuran statistik deskriptif yang digunakan mencakup nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi.

### **b. Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu pengaruh Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Penarikan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Analisis Jabatan
- $X_2$  : Penarikan Karyawan
- e : Standar eror

### **c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu (Ghazali, 2012). Nilai  $R^2$  yang



kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi berdependen terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

#### **d. Uji T**

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghazali, 2012).

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dan  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , dan  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) =  $n - 3$

#### **e. Uji F**

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

2. Apabila nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Singkat Pegadaian Cabang Palopo**

PT Pegadaian (Persero), pemilik brand (merk) Pegadaian adalah perusahaan BUMN yang dibuka pertama kali di Sukabumi pada tanggal 1 April 1901. Sampai dengan Agustus 2020 PT Pegadaian telah mempunyai outlet sebanyak 4.100 yang tersebar di seluruh Indonesia. Produk dan layanan Pegadaian juga dapat diakses di lebih 11.000 agen. Pegadaian juga telah mengembangkan layanan secara elektronik dengan aplikasi Pegadaian Digital yang dapat diunduh di Playstore atau App Store.

Selain jaringan pelayanan yang luas, keunggulan Pegadaian lainnya adalah kecepatan dalam pelayanan dengan menerapkan standar waktu layanan maksimal 15 menit serta keamanan optimal dengan sistem pengamanan fisik dan lokasi usaha (Sispamfilu). Untuk mengantisipasi berbagai risiko, Pegadaian juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi.

Produk-produk Pegadaian juga beraneka ragam. Bisnis utama Pegadaian adalah pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Sedangkan bisnis pendukungnya meliputi pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, multi pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box.

Dalam mengelola bisnis, Pegadaian selalu mengimplementasikan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) yang menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan (fairness). Salah satunya dalam pengelolaan lelang. Setiap barang jatuh tempo yang dilelang melebihi kewajiban pembayaran, nasabah berhak memperoleh uang kelebihan dari penjualan tersebut.

Selain melalui produk dan layanan, Pegadaian juga aktif melaksanakan berbagai program kemitraan dan bina lingkungan. *Program Corporate Social Responsibility (CSR)* Pegadaian bertema Pegadaian Bersih-bersih yang meliputi program Bersih Hati, Bersih Lingkungan, dan Bersih Administrasi. Salah satu program yang populer adalah program memilah sampah menabung emas bertajuk *The Gade Clean and Gold*. Dengan program ini masyarakat diajak meningkatkan kebersihan lingkungan sekaligus menabung emas.

### **Visi dan Misi PT. Pegadaian Cabang Palopo**

#### **Visi**

“Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat”

#### **Misi**

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti
2. Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
3. Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui:

- Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
- Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
- Praktek manajemen risiko yang kokoh
- SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

## **4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari analisis jabatan dan penarikan karyawan dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

### **4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 22 pada tabel item-total statistik di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel/ $r$  kritis (0,2352) (Hartono, 2010). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Analisis Jabatan (X1)</b>				
1	Disetiap jabatan ada kesesuaian wewenang dengan posisi.	0,376	0,2352	Valid
2	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan.	0,731	0,2352	Valid
3	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.	0,682	0,2352	Valid
4	Disetiap jabatan ada kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	0,908	0,2352	Valid
5	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai target yang diharapkan.	0,908	0,2352	Valid
<b>Penarikan Karyawan (X2)</b>				
1	Sumber rekrutmen berasal dari aktifitas antar karyawan, saudara dan kerabat terdekat.	0,359	0,2352	Valid
2	Merekrut Karyawan lulusan SMA/SMK sederajat, D3 dan S1	0,746	0,2352	Valid
3	Metode rekrutmen menggunakan alih daya (Outsourcing) dan Karyawan tidak tetap (Contingent Workest)	0,570	0,2352	Valid
4	Media rekrutmen atau penarikan karyawan yang melibatkan platform media sosial seperti <i>Twitter</i> , <i>Facebook</i> , <i>instagram</i> dan lainnya.	0,702	0,2352	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0,365	0,2352	Valid
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tepat untuk mencapai target yang ditetapkan.	0,864	0,2352	Valid
3	Saya mampu memahami tugas dari atasan dengan tepat.	0,795	0,2352	Valid
4	Saya mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan.	0,889	0,2352	Valid
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	0,889	0,2352	Valid

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 5 butir item pernyataan untuk variabel analisis jabatan dinyatakan, Setelah dilakukan pengujian 5 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding  $r$  tabel 0, 2352 seperti yang dijelaskan oleh (Hartono, 2010). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sedangkan untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 4 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 5 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,2352 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### **4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran  $> 0,60$  s/d  $0,80$  baik, serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d  $1,00$  dianggap sangat baik. (Efendi, 1989).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 22.0. for windows 11 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 4.2** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Analisis Jabatan (X1)	5	0,792	Baik
2	Penarikan Karyawan (X2)	4	0,707	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,839	Sangat Baik

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha Cronbach* untuk analisis jabatan adalah 0.792, penarikan karyawan 0.707, dan kinerja karyawan 0,839 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk analisis jabatan dan penarikan karyawan serta sangat baik untuk kinerja karyawan.

### 4.3 Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarkan 71 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.4** Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	36.0	36.0	36.0
	Perempuan	45	64.0	64.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	



Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang atau 36% responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya sebesar 45 orang atau 64% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah perempuan.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.5** Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	18-25	18	25.0	25.0	22.0
	26-30	16	22.0	22.0	37.0
	31-35	26	37.0	37.0	15.0
	>36	11	15.0	15.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan pendidikan diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 18 orang atau sebesar 25% berusia 18-25 tahun, responden sebanyak 16 orang atau sebesar 22% berusia 26-30 tahun, responden sebanyak 26 orang atau sebesar 37% berusia 31-35 tahun sedangkan sisanya yaitu berusia >36 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 15%.

#### 4.4 Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel analisis jabatan, penarikan karyawan dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

#### 4.4.1 Analisis Jabatan (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kompetensi secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	N	TS	STS	
1	Disetiap jabatan ada kesesuaian wewenang dengan posisi.	58	13	-	-	-	100
2	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan.	41	23	7	-	-	100
3	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.	49	21	1	-	-	100
4	Disetiap jabatan ada kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	36	24	11	-	-	100
5	Disetiap jabatan ada kejelasan mengenai target yang diharapkan.	36	24	11	-	-	100

Sumber : Data diolah pada SPSS22

#### 4.4.2 Penarikan Karyawan (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai penarikan karyawan secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Sumber rekrutmen berasal dari aktifitas antar karyawan, saudara dan kerabat terdekat.	52	19	-	-	-	100
2	Merekrut Karyawan lulusan SMA/SMK sederajat, D3 dan S1	50	21	-	-	-	100
3	Metode rekrutmen menggunakan alih daya (Outsourcing) dan Karyawan tidak tetap (Contingent Workest)	60	11	-	-	-	100

4	Media rekrutmen atau penarikan karyawan yang melibatkan platform media sosial seperti <i>Twitter, Facebook, instagram</i> dan lainnya.	39	28	4	-	-	100
---	--	----	----	---	---	---	-----

Sumber : Data diolah pada SPSS22

#### 4.4.3 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	60	11	-	-	-	100
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tepat untuk mencapai target yang ditetapkan.	46	21	4	-	-	100
3	Saya mampu memahami tugas dari atasan dengan tepat.	49	21	1	-	-	100
4	Saya mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan.	36	24	11	-	-	100
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	36	24	11	-	-	100

Sumber : Data diolah pada SPSS22

#### 4.5 Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 22.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.013	1.240		-4.043	.000
	total_x1	.786	.044	.773	17.974	.000
	total_x2	.533	.089	.256	5.966	.000

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Dari data di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Analisis Jabatan

X2 : Penarikan Karyawan

b1, b2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

Sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -5.013 + 0.786X_1 + 0.533X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar -5.013 menyatakan bahwa jika tidak ada analisis jabatan (X1), dan penarikan karyawan (X2) maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo adalah sebesar -5.013.
2. Koefisien analisis jabatan (X1) sebesar 0.786 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebesar 0.786 dengan anggapan penarikan karyawan (X2) tetap.
3. Koefisien regresi penarikan karyawan (X2) sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin penarikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebesar 0,533 dengan anggapan pelatihan (X1) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel analisis jabatan (X1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, selanjutnya dipengaruhi oleh penarikan karyawan (X2), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

## 4.6 Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo secara parsial/individual.

**Tabel 4.7 Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.013	1.240		-4.043	.000
	total_x1	.786	.044	.773	17.974	.000
	total_x2	.533	.089	.256	5.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Analisis Jabatan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kompetensi (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena

tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 71-2-1) = (0,025; 68) = 2,01174$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $17,974 > 1,99547$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo secara parsial dapat diterima.

## **2. Pengaruh Penarikan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel beban kerja (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 71-2-1) = (0,025; 68) = 2,01174$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,966 > 2,01174$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo secara parsial dapat diterima.

### **4.6.2 Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan. Tabel 4.8 berikut menggambarkan hasil uji statistik F.

**Tabel 4.8** Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.306	2	182.153	470.711	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.314	68	.387		
	Total	390.620	70			

a. Dependent Variable: total\_y

b. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.8 didapat nilai F hitung sebesar 470.711 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai  $F_{tabel} = f(k; n-k) = F(2; 71-2) = F_{tabel} = (2; 69) = F_{tabel} = 3,13$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $470.711 > 3,13$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompetensi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).



**Tabel 4.9** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.931	.62207

a. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

Sumber : Data diolah pada SPSS22

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel analisis jabatan dan penarikan karyawan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 93,1%, sedangkan sisanya sebesar 6,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

## **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.7.1 Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Analisis berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif. Produktifnya organisasi dinilai dari seberapa besar kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan kompetensi yang baik maka kinerja yang diperoleh akan baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supit (2016) bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra dan Hafizah (2020) analisa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai negeri sipil dinas kesehatan kota Pekanbaru. Arismunandar (2020) menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kharie (2019) analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2019) analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis jabatan dapat dijadikan sebagai faktor pembobot dalam bekerja, dan digunakan untuk evaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan tantangan pekerjaan adalah komponen yang memberikan sebagian besar dalam menentukan bobot pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan ini merupakan komponen penting dari pengembangan analisis jabatan.

#### **4.7.2 Pengaruh Penarikan Karyawan terhadap Kinerja karyawan**

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena penarikan karyawan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Rekrutmen yang dimaksud merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hermina (2020) bahwa penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aisyah dan Giovanni (2018) rekrutmen atau penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitiannya Cahaya (2019) rekrutmen merupakan variabel paling berpengaruh dibandingkan dengan variabel seleksi. Anggreni (2019) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Anshori (2019) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan. Karena Penarikan karyawan adalah proses mencari dan mempengaruhi tenaga kerja yang kualifaid agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Jadi semakin baik proses rekrutmen, maka semakin baik kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari analisis jabatan dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Analisis jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
- b. Penarikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
- c. Analisis jabatan dan penarikan karyawan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni analisis jabatan dan penarikan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap instansi terkait pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya.

Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para

karyawannya, terutama mengenai analisis jabatan dan penarikan karyawan. Sesuai dengan hasil yang didapatkan melalui kuesioner, para pimpinan harus lebih memperhatikan seluruh aspek yang menyangkut analisis jabatan, agar pegawai dapat secara berkala atau rutin diberikan pelatihan utamanya terkait skill individu pegawai. Sedangkan untuk penarikan karyawan, agar kiranya para karyawan agar dapat diberikan porsi kerja sesuai dengan penugasan dan kemampuannya.

## **5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

### **5.2.1 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

### **5.2.2 Bagi Pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Seperti melalui analisis jabatan yang lebih baik, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian intensif kerja sesuai

regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala kepada pegawai sehingga skill individu maupun kelompok pegawai dapat meningkat dan pemberian porsi kerja agar sesuai dengan kemampuan para karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Faisal. (2018). Pengembangan jobsheet praktikum pemasangan dan pengoperasian sistem kendali. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* (Vol.8, No.5). Hlm. 370-379). FT UNY
- Adawiah K, Rabiatul (2019) Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* (Vol 1 No 2) Hlm. 8-18
- Anggraeni, P. D., & Yuliani, N. L. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran, Pengawasan Dan Peran Perangkat Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Kajoran). In UMMagelang Conference Series (pp. 266-284).
- Arismunandar, Muhammad Fizardian, and Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 273-282
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dewi Arum Cahya (2019) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.a
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE

- Hartono, Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendra dan Hafizah, 2020. Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, STIE Pekanbaru Riau.
- Herminalina, C., F. Aulia., S. Safitri., M. H. A. Noor. 2020. *Dampak dari Kesalahan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Q Patyy*. *Psycho Holistic*. 2 (1): 167-183.
- Kharie, Andini Ramanti, Greis M. Sendow, and Lucky O.H Dotulong. 2019. Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kristin Anggraeni (2019) Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mitra Turrahmah, 2019 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan, Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rosento, 2018. Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala*, 18(1), 81–87. Retrieved
- Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan 2016. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Sidik Anshori (2019) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.



- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitia Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal *KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No.1, Januari 2018, 18–29.
- Supit, Mariana Khristina (2016) Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Universitas Terbuka kabupaten Ngada
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.