

ABSTRAK

Nama : Novi Khairunnisa.

NIM : 1209801066

Judul : Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

Skripsi ini menggambarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Adapun permasalahan yang penulis temukan diantaranya terdapat adanya saling lempar tugas antar pegawai, adanya ketidakharmonisan antar pegawai dan adanya ketidakdisiplinan pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aktivitas kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian seberapa besar pengaruh perilaku manusia terhadap kinerja pegawai, seberapa besar pengaruh konteks jabatan terhadap kinerja pegawai serta pengaruh persyaratan manusia terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggunakan teori Analisis Jabatan yang dikemukakan oleh Garry Dessler yang meliputi: Aktivitas pekerjaan, perilaku manusia, konteks jabatan dan persyaratan manusia. Kemudian 6 dimensi kinerja menurut Bernardin dan Russel yang dapat mempengaruhi analisis jabatan yaitu *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-Effectiveness, Need For Supervision, Interpersonal impact*. Apabila kinerja pegawai yang dilaksanakan sudah maksimal, maka analisis jabatan telah dilakukan dengan baik.

Metodologi penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengambilan populasi dan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 27 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis terdiri dari uji signifikansi t-berpasangan, uji F secara simultan dan koefisien determinasi dengan menggunakan teknik spss 17.0.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa aktivitas pekerjaan mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 59,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 40,8%, perilaku manusia mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 73,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 26,1%, konteks jabatan mempunyai pengaruh sedang yaitu sebesar 59,8 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 40,2% dan persyaratan manusia mempunyai pengaruh sedang yaitu sebesar 40,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 59,8%. Selanjutnya hasil uji signifikansi secara bersama-sama sebesar 11,325, dan pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 61,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 38,6%. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan pelaksanaan analisis jabatan secara optimal dalam penilaian prestasi kerja.

Kata kunci : Aktivitas pekerjaan, perilaku manusia, konteks jabatan, persyaratan manusia dan kinerja pegawai.

