

Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu

Rosanna Lusiana Simarmata¹, Yunita Sari², Rini Efrianti³, Dadang Kurnia⁴

Program Studi Magister Manajemen Universitas Baturaja, Sumatera Selatan
Rosannasimarmata03@gmail.com, yunitaubr1@yahoo.com, Riniallianz@gmail.com,
dadangkurniapps@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan membagikan instrument kuisioner kepada 32 pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai populasi penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan tabulasi untuk menjawab tujuan penelitian *Likert* tabel dan digunakan analisis regresi. Variable-variable dalam penelitian ini yaitu, variable independent adalah Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir variable dependen adalah kinerja pegawai. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan analisis jabatan dan pengembangan karir karena mampu mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci : analisis jabatan, pengembangan karir, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of position analysis and career development on the performance of Ogan Komering Ulu Regency Tourism and Culture Department employees. This research uses a quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaire instruments to 32 employees of the Ogan Komering Ulu Regency Tourism and Culture Service as the research population. The analytical method used is tabulation to answer the research objectives of Likert tables and regression analysis is used. The variables in this research are, the independent variable is Job Analysis and Career Development. The dependent variable is employee performance. The results of the research analysis show that job analysis has a positive and significant influence on Employee Performance, career development also has a positive and significant influence on Employee Performance, Work Motivation also has a positive and significant influence on Employee Performance. Thus, agencies are advised to pay more attention to job analysis and career development because they can influence performance directly or indirectly.

Keywords: job analysis, career development, employee performance

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur Negara sebagai abdi masyarakat menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Dalam melaksanakan tugas dengan baik, maka diperlukan pengarahan untuk membina pegawai meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mempunyai sikap dan perilaku yang bertujuan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan harapan dari masyarakat. 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 (Sustia et al., 2022)

Analisis jabatan adalah kegiatan untuk mencatat, mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara sistematis dan teratur. Menurut Luis R, Gomes & Meija Balkan, D & Candi Robert L (2007) analisis jabatan adalah prosedur pengumpulan data yang sistematis tentang suatu jabatan dalam sebuah

organisasi khususnya mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab dari jabatan tersebut (Sufiati et al., 2023). Analisis jabatan dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana gambaran pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan dalam organisasi. Hal ini menjadi penting diketahui untuk menentukan karyawan yang berkompeten dalam bidang-bidangnya. (Wahdati et al., 2022)

Menurut Bambang Wahyudi (2008) menyebutkan definisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. (Seilatan & Deismawaty Hasibuanantau, 2016). Pengembangan karir memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kinerja organisasi menjadi sebuah tingkatan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sebelumnya yang sudah ditetapkan agar kinerja ini dapat berfokus pada tujuannya. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan

tujuan organisasi secara kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas organisasi (Fatimah et al., 2023) dengan demikian kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepegawaian, dapat dijelaskan bahwa masih banyak kesenjangan antara pemenuhan jumlah pegawai dengan kuota yang ada pada setiap bidang atau seksi jabatan yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. OKU. Selain itu dalam pemenuhan jenjang pendidikan yang sesuai dengan bidang jabatan yang seharusnya lebih harus diperhatikan kembali. Hal ini pada masa yang akan datang apabila terjadi penambahan pegawai, maka SDM yang baru tersebut akan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri baik dalam budaya organisasi maupun aktivitas kerja yang mereka hadapi. Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan OKU analisis jabatan belum sepenuhnya dilakukan. Pengisian jabatan yang ada, kualifikasi pendidikan yang mengisi belum semua diisi sesuai dengan kualifikasi pendidikan prosedural yang seharusnya. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kabupaten Ogan Komering Ulu terkait dengan analisis jabatan belum terpenuhi tersebut contohnya adanya pegawai yang menempati jabatan non-linear dengan keahlian dasarnya berupa latar belakang pendidikan.

Pengembangan karir sendiri menjadi salah satu faktor yang mendukung sehingga terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik dalam sebuah organisasi, dimana dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri yang diberikan kepada para pegawai maka pada akhirnya mereka akan lebih bersemangat dalam memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi tersebut. Dari adanya pengembangan karir pada seorang pegawai tentu akan meningkatkan pula kompetensi yang ada pada dirinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah et al., 2023), hasil penelitian yang diperoleh menyimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Musi. Besaran pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja yaitu 56,80%. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Musi. Besaran pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yaitu 47,10%. Serta analisis jabatan dan

peingeimbangan karir seicara beirsama-sama beirpeingaruh positif dan signifikan teirhadap kineirja kineirja peigawai Dinas Peirtanian Kabupatein Meisuji. Beisaran peingaruh analisis jabatan dan peingeimbangan karir seicara beirsama-sama teirhadap kineirja yaitu 62,20% sisanya seibeisar 37,80 peirsein meirupakan faktor lain yang diteiliti.

Beirdasarkan latar beilakang di atas seirta didukung deingan hasil peineilitian seibeilumnya, maka peineiliti teirtarik untuk meilakukan peineilitian “Peingaruh Analisis Jabatan dan Peingeimbangan Karir Teirhadap Kineirja Peigawai Dinas Pariwisata dan Kabupatein Kabupatein Ogan Komeiring Ulu”.

Beirdasarkan uraian di atas dan didukung deingan hasil peineilitian – peineilitian seibeilumnya maka tujuan dari peineilitian ini adalah untuk meinganalisis peingaruh analisis jabatan dan peingeimbangan karir teirhadap kineirja peigawai Dinas Pariwisata dan Keibudayaan Kab. OKU.

KAJIAN PUSTAKA

Analisis Jabatan

Analisis jabatan meirupakan tugas manajeimein untuk meindayagunakan sumbeir daya manusia agar beikeirja optimal deimi teircapai tujuan organisasi (Seilatan & Deismawaty Hasibuanantau, 2016). Dalam

peineilitian (Jumianto & Pristiyono, 2022), meinjelaskan bahwa analisis jabatan adalah proseidur peingumpulan data yang sisteimatis teintang suatu jabatan dalam suatu organisasi khususnya meingeinai tugas-tugas dan tanggung jawab dari jabatan teirseibut.

Indikator analisis jabatan, seibagai beirikut (Robbins, 2002) :

1. Uraian Jabatan (*Job Deiscription*), deingan sub-dimeinsi :

a. Weiweinang :

1. Keiweinangan teirdeifinisikan seicara jeilas.
2. Tidak oveirlapping deingan posisi lain.
3. Keiseisuaian weiweinang deingan posisi.

b. Tanggung jawab karyawan :

1. Meimpeiroleih keijeilasan meingeinai tanggung jawab yang dieimban seicara keiseiluruhan.
2. Arah peirtanggungjawaban jeilas.
3. Kompeinsasi yang dibeirikan seisuai deingan tanggung jawab peikeirjaan.

c. Kondisi peikeirjaan :

1. Peiraturan atau keibijaksanaan peirusahaan dapat dipahami.
2. Adanya keijeilasan koordinasi dalam meilaksanakan peikeirjaan.

d. Fasilitas keirja :

1. Keileingkapan fasilitas untuk meindukung keilancaran peikeirjaan.

2. Keesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan.

e. Standar hasil kerja :

1. Kejelasan mengenai target yang diharapkan.
2. Keesuaian target dengan bidang pekerjaan.

f. Pendidikan dan Pelatihan

g. Kompetensi

Pengembangan Karir

Mathis dan Jackson (2007) dalam penelitian (Jumianto & Pristiyono, 2022) menjelaskan definisi pengembangan karier sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pengembangan karier merupakan sebuah proses dalam peningkatan pelatihan kerja baik yang bersifat teknis maupun manajerial. Pengembangan karier seseorang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana pengembangan karier merupakan indikator formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok

ketika dibutuhkan.

Mathis dan Jackson (2007), mengatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karier seorang dengan cara sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi

Konsep Kinerja Pegawai

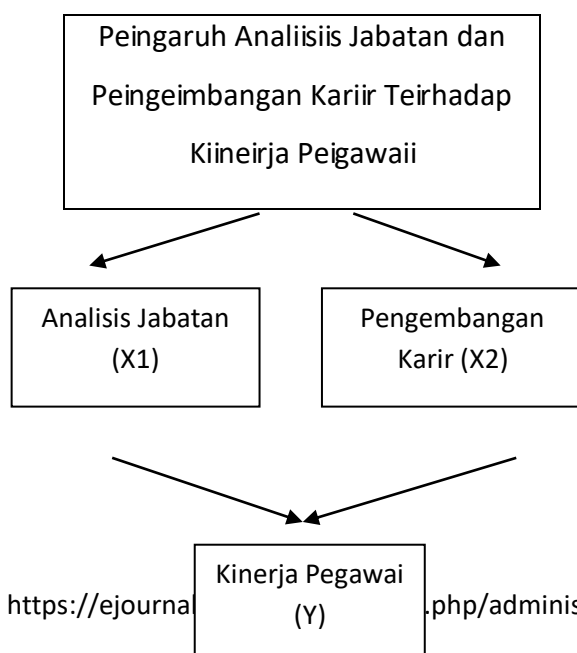
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Hasiibuan, 2017) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Kinerja merujuk pada pencapaian kinerja, baik dalam jumlah maupun kualitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Shirliani & Hikmah, 2020) Kinerja pegawai berpengaruh seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1) kuantitas output, 2) kualitas output, 3) jangka waktu

output, 4) kehadiran di tempat kerja, 5) sikap kooperatif” (Mathiis, 2001).

Aroeif (2006), mengemukakan bahwa indikator-indikator atau tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai pembeirian penilaian dari kinerja individu seorang tenaga kerja (pegawai), yakni :

1. Hasil kerja, yaitu penyelesaian suatu pekerjaan ditugaskan kepada mereka.
2. Kompetensi, pegawai memiliki pengetahuan dan wawasan yang sesuai dengan bidang dan kajian pekerjaan
3. Perilaku kerja, merupakan suatu sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atas tanggung jawab.
4. Potensi kemampuan, yaitu setiap pekerjaan membutuhkan suatu keahlian khusus.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 metode pendekatan penelitian

HASIL METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data untuk penelitian ini berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni variabel analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja pegawai (X3), serta hubungan-hubungan antar variabel-variabel tersebut

Populasi dan Sampel

(Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. OKU yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 32 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Dari 32 responden, hasil yang dikumpulkan dengan mengolah data dari kepegawaian diperoleh data sebagai berikut : pegawai lulusan strata 1 dan strata 2 memiliki jumlah persentase yang sama yaitu 46,87% sedangkan sisanya pegawai lulusan D III/ D4 dengan persentase 6,25 % untuk pendidikan terakhir SMA tidak ada. pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. OKU didominasi oleh pegawai perempuan dengan persentase 75 % dibandingkan dengan pegawai laki-laki hanya 25 persen. pegawai lulusan strata 1 dan strata 2 memiliki jumlah persentase yang sama yaitu 46,87% sedangkan sisanya pegawai lulusan D III/ D4 dengan persentase 6,25 % untuk pendidikan terakhir SMA tidak ada.

1. Validitas dan reliabilitas instrument penelitian

1.1. Validitas Instrumen

Validitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Pearson-correlation* atau yang biasa disebut dengan *Product-moment*. Pembuktian validitas pada penelitian ini dibantu dengan *software* SPSS22. Item dikatakan valid apabila nilai α atau $p\text{-value} \leq 0,05$.

Instrumen pada penelitian ini terdiri dari 3 instrumen. Instrumen tersebut yaitu instrumen analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja pegawai (X3). Pada instrumen analisis jabatan terdiri dari 19 item pertanyaan. Adapun hasil pembuktiannya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 1. Hasil validitas Analisis Jabatan (X1)

Item	Pearson-correlation	p-value	Keterangan
P1	0,600	0,000	Valid
P2	0,820	0,000	Valid
P3	0,808	0,000	Valid
P4	0,772	0,000	Valid
P5	0,714	0,000	Valid
P6	0,837	0,000	Valid
P7	0,740	0,000	Valid
P8	0,792	0,000	Valid
P9	0,765	0,000	Valid
P10	0,709	0,000	Valid
P11	0,694	0,000	Valid

Item	Pearson- correlation	p- value	Keeterangan
P12	0,808	0,000	Valid
P13	0,801	0,000	Valid
P14	0,845	0,000	Valid
P15	0,780	0,000	Valid
P16	0,802	0,000	Valid
P17	0,727	0,000	Valid
P18	0,801	0,000	Valid
P19	0,765	0,000	Valid

Data Diolah SPSS, 2024

Tabel 1 diatas merupakan tabel hasil pembuktian validitas instrumen analisis jabatan. Hasil pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa keiseluruhan item menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, hal tersebut menunjukkan bahwa keiseluruhan item pada instrumen analisis jabatan adalah valid.

Pembuktian selanjutnya yaitu instrumen keseimbangan karir. instrumen keseimbangan karir pada penelitian ini terdiri dari 9 item pertanyaan. Adapun hasil pembuktiannya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Validitas Pengembangan Karir (X2)

Item	Pearson- correlation	p- value	Keeterangan
------	-------------------------	-------------	-------------

P1	0,870	0,000	Valid
P2	0,862	0,000	Valid
P3	0,836	0,000	Valid
P4	0,781	0,000	Valid
P5	0,861	0,000	Valid
P6	0,792	0,000	Valid
P7	0,857	0,000	Valid
P8	0,809	0,000	Valid
P9	0,715	0,000	Valid

Data Diolah SPSS, 2024

Hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa keiseluruhan item menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, hal tersebut menunjukkan bahwa keiseluruhan item pada instrumen keseimbangan karir adalah valid.

Pembuktian selanjutnya yaitu instrumen kinerja pegawai. instrumen kinerja pegawai pada penelitian ini terdiri dari 13 item pertanyaan. Adapun hasil pembuktiannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Pearson- correlation	p- value	Keeterangan
P1	0,763	0,000	Valid
P2	0,833	0,000	Valid
P3	0,802	0,000	Valid

P4	0,823	0,000	Valid
P5	0,723	0,000	Valid
P6	0,762	0,000	Valid
P7	0,788	0,000	Valid
P8	0,804	0,000	Valid
P9	0,758	0,000	Valid
P10	0,669	0,000	Valid
P11	0,736	0,000	Valid
P12	0,774	0,000	Valid
P13	0,792	0,000	Valid

Data Diolah SPSS, 2024

Hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa keiseluruhan item menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, hal tersebut menunjukkan bahwa keiseluruhan item pada instrumen kiineirja peigawai adalah valid.

1.2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen pada penelitian ini diestimasi menggunakan formula *Cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS 22. Hasil estimasi reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4. Hasil Estimasi Reliabilitas

Instrumen	Jumlah Item	Cronbach's alpha	Keterang an
Analisis jabatan	19	0,961	Baik
Pengembangan karir	9	0,939	Baik
Kinerja pegawai	13	0,942	Baik

Data Diolah SPSS, 2024

Menurut Seikaran (Priyatno, 2016) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik. Tabel 4.8 di atas menunjukkan keiseluruhan instrumen memiliki hasil koefisien reliabilitas di atas 0,8. Adapun hal tersebut menunjukkan bahwa keiseluruhan instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel dengan kategori baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum melakukan analisis statistik. Uji asumsi pada penelitian di antaranya yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual pada persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, yang dianalisis dengan bantuan program SPSS 22. Hasil analisis yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut Tabel 4.9.

Tabel 5. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.07468138
Most Extreme	Absolute	.132
Differences	Positive	.132
	Negative	-.071
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

Data diolah dengan program SPSS

Tabel 5. menunjukkan nilai signifikans (p-value) sebesar 0,171. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno: 2016). Berdasarkan hasil tersebut maka

data yang digunakan pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada hasil regresi. Uji Multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan analisis bantuan program SPSS 22. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4. 10 berikut.

Tabel 6. Hasil uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.202	4.956
X2	.202	4.956

Data diolah dengan program SPSS

Tabel 6. diatas merupakan tabel hasil uji multikolinearitas menggunakan uji Glasjeir. Tabel diatas menunjukkan nilai

tolerancei pada variabel analisis jabatan dan keseimbangan karier sebesar 0,202. Sedangkan nilai VIF pada variabel analisis jabatan dan keseimbangan karier sebesar 4,956.

Menurut Priyatno (2016) Satu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas apabila nilai Tolerance $>0,10$ dan VIF $<10,00$ tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan Tolerance $<0,10$ dan VIF $>10,00$ terjadi multikolinearitas yang tinggi. Adapun berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel analisis jabatan (X1) maupun keseimbangan karier (X2).

2.3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan menggunakan Uji Glejser. Adapun Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Standar				
	Unstandardized		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.862	1.407		2.745	.010
X1	-.085	.050	-.670	1.700	.100
X2	.149	.097	.606	1.536	.135

Data diolah dengan program SPSS

Tabel 7. menunjukkan nilai signifikansi pada variabel analisis jabatan sebesar 0,100, dan pada variabel keseimbangan karier sebesar 0,135. Menurut Purnomo (2016) jika nilai signifikansi antara variabel probabilitas dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai

signifikansi antara variabel indepeinden dengan absolute residual kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas baik pada variabel analisis jabatan (X1) maupun variabel keseimbangan karir (X2).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel indepeinden dengan satu variabel depeinden yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi linier berganda meliputi Uji T, Uji f, Koefisien determinasi, dan perhitungan model persamaan regresi.

3.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel indepeinden terhadap depeinden. Kriteria pengambilan keputusan ketika H_0

ditolak dan H_a diterima apabila nilai $sig > 0,05$, yang berarti variabel indepeinden secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel depeinden. Kemudian ketika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai $sig < 0,05$, secara parsial variabel indepeinden berpengaruh terhadap variabel depeinden. Uji t pada penelitian ini dibantu dengan SPSS 22. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji t

		Unstandardized	Standardized			
		Coef	Coef			
		ts	ts			
		Std.				
Model	B	Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	.830	2.229		.373	.712	
X1	.504	.079	.732	6.369	.000	
X2	.333	.154	.248	2.161	.039	

Data diolah dengan program SPSS

Tabel 8. diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel analisis jabatan (X1) sebesar 0,000. Nilai signifikansi dari variabel analisis jabatan (X1) $sig < 0,05$

artiinya menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diiteiriima, yang artiinya teirdapat peingaruh seicara parsial antara variabel analisis jabatan (X1) terhadap kiineirja peigawaii (Y). Seidangkan pada variabel peingeimbangan kariir (X2) menunjukkan nilaii siigniifikansii seibesar 0,039. Nilaii siigniifikansii darii variabel peingeimbangan kariir (X2) siig< 0,05 artiinya juga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diiteiriima, yang artiinya teirdapat peingaruh seicara parsial antara variabel peingeimbangan kariir (X2) terhadap kiineirja peigawaii (Y)

3.2 Uji F

Uji F pada peineiliitian iinii dilakuan untuk meingetahuui apakah variabel iindeipeindein yang ditambahkan dalam model regresi meimpeingaruhi variabel deipeindein, dengan kriteiriia pengambilan keputusan keitiika H_0 diiteiriima dan H_a ditolak apabila nilaii siig>0,05, yang beirartii bahwa variabel iindeipeindein tidak beirpeingaruh pada variabel deipeindein. Keimudiiian H_0 ditolak dan H_a diiteiriima apabila nilaii siig<0,05 maka seicara siimultan variabel iindeipeindein beirpeingaruh terhadap variabel deipeindein. Uji f pada peineiliitian iinii dianalisis menggunakan bantuan program

SPSS 22. Hasil uji F pada peineiliitian iinii dapat dilihat pada Tabel 4. 12 beirriikut:

Tabel 9. Hasil uji f

		Sum of	Meian		
		Square	Squar		
Model		is	Df	ei	F Siig.
1	Reigre	6143.5	2	3071.7	173. .000
	ission	25		62 076	^b
	Reisiid	514.69	29	17.748	
	ual	4			
	Total	6658.2	31		
		19			

Data diolah SPSS,2024

Tabel 9. diatas menunjukkan bahwa nilaii siigniifikansii (p-valuei) seibesar 0,000. Nilaii siigniifikansii (p-valuei) siig< 0,05 hal teirseibut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diiteiriima, artiinya teirdapat peingaruh seicara beirsama-sama antara variabel analisis jabatan (X1) dan peingeimbangan kariir (X2) terhadap kiineirja peigawaii (Y).

3.3. Uji Koeifiisiiein Deiteirmiinasii

Uji koeifiisiiein deiteirmiinasii R^2 (R Squarei) dilakukan untuk meingetahuui seibeirapa beisar peirseintasei sumbangan peingaruh variabel iindeipeindein seicara beirsama-sama terhadap variabel deipeindein. Uji koeifiisiiein deiteirmiinasii

pada peineiliitian inii dianalisisiis deingan bantuan program SPSS 22. Adapun hasil analisisi darii ujii koeifiisiiein deiteirmiinasii dapat diilihat pada tabel Beiriikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Mod eil	R		Std. Eirror	
	Square	Adjusteid	of thei	
	R	i	R Squarei	Eistiimatei
1	.961 ^a	.923	.917	4.213

Data diolah SPSS, 2024

Tabel 10. teirseibut meinunjukan nilaii *R Squarei* seibesar 0,923. Adapun hal teirseibut meinunjukan bahwa variabeil analisisi jabatan (X1) dan peingeimbangan kariir (X2) meimbeiriikan sumbangan baku teirhadap variabeil kiineirja peigawaii seibesar 92,3 %, dan sisanya yaitu seibesar 7,7% diisumbangkan variabeil lain yang tidak diiteilitii.

3.4. Model Peirsamaan Reigresi

Seiteilah meilakukan analisisi reigresi, tahap seilanjutnya yaitu meinghiitung model peirsamaan reigresi. Peirhiitungan inii diilakukan untuk meingetahuui bagaiimana gambaran model reigresi pada peineiliitian inii meilaluii analisisi yang telah diilakukan seibelumnya. Model reigresi diiteintukan beirdasarkan nilaii koeifiisiiein B. Adapun

nilaii koeifiisiiein B dapat diilihat pada Tabel 4.15 beiriikut.

Tabel 11 Koefisien B

Model		Unstandiizeid Coeifficieints	
		B	Std. Eirror
1	(Constant)	.830	2.229
	X1	.504	.079
	X2	.333	.154

Data diolah SPSS, 2024

Tabel diatas meinunjukan nilaii B pada variabeil analisisi jabatan (X1) seibesar 0,504 dan pada variabeil peingeimbangan kariir (X2) seibesar 0,333. Adapun nilaii koeifiisiiein B teirseibut keimudian diisubtiitusiikan pada rumus peirsamaan reigresi beiriikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

diidapat peirsamaan reigresiinya seibagai beiriikut.

$$Y = 0,830 + 0,504 (X_1) + 0,333 (X_2)$$

Model peirsamaan diatas meirupakan model peirsamaan reigresi, dapat digambarkan seibagai beiriikut :

- Nilaii konstanta (α) meimiliki nilaii positiif seibesar 0,830. Hal teirseibut meinunjukan bahwa variabeil analisisi

jabatan (X1) dan peimbangan karir (X2) bernilai 0 % atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,830.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel analisis jabatan (X1) yaitu sebesar 0,504. Jika variabel analisis jabatan (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,504 dengan asumsi variabel peimbangan karir (X2) lainnya konstan/ tetap.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel peimbangan karir (X2) yaitu sebesar 0,333 menunjukkan bahwa jika variabel peimbangan karir (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 dengan asumsi variabel analisis jabatan (X1) lainnya konstan/ tetap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Analisis Jabatan dan Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pada Dinas Pariwisata dan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 0.000 menunjukkan bahwa analisis jabatan (X1) menjadi salah satu variabel yang sangat berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai, artinya

analisis jabatan yang dimiliki oleh pegawai memberikan dampak positif terhadap kinerja. Analisis jabatan yang tepat, sistematis akan membantu mengidentifikasi serta menganalisis syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta pegawai yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi perangkat daerah akan dapat menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan

Analisis jabatan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. OKU dapat digambarkan melalui wawancara, tanggung jawab karyawan, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, pendidikan dan pelatihan, dan kompetensi (Robbins :2002). Faktor pendidikan dan pelatihan diharapkan menjadi perhatian Kepala Operasional Perangkat daerah karena dari data yang diperoleh masih ada beberapa jabatan yang kualifikasi pendidikan belum sesuai dengan yang seharusnya menjadi

keibutuhan. Seimakiin banyak peilatihan yang diikutii oleh peigawaii maka akan beirpeingaruh deingan keiahliian yang diimiilikii oleh peigawaii sehiingga dapat meiniingkatkan kiineirja peigawaii.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Deimiikian halnya deingan Diinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Oku beirdasarkan hasil uji regresi dan nilai t nilai koefisiien regresi untuk variabel peingeimbangan kariir (X2) yaitu sebesar 0,333 meinunjukkan bahwa jika variabel peingeimbangan kariir (X2) meingalami kenaikan 1%, maka kiineirja peigawaii (Y) kan meingalami kenaikan sebesar 0,333 deingan asumsi variabel analisis jabatan (X1) lainnya konstan/ tetap. Hal inii meinunjukkan bahwa iindikator peingeimbangan kariir yang diigunakan dalam peineilitian inii (Mathias & Jackson:2007) yaitu peindiidikan, peilatihan dan mutasii perlu meinjadii peirhatian kepala opeirasional untuk meiniingkatkan kiineirja peigawaii. Mutasii peigawaii dapat meingeimbangan posisii atau status seorang peigawaii dalam lingkup organisasi. Mutasii peigawaii oleh piimpiinan dapat dilakukan sebagai usaha untuk meinghilangkan kejeinuhan peigawaii,

keitiidakseuaian kemampuan peigawaii deingan beban kerja yang diibeirikan kepada peigawaii teirsebut yang nantiinya akan meimpeingaruhii kiineirja peigawaii dan capaian yang diharapkan oleh organisasi peirangkat daerah teirsebut. Peingeimbangan kariir sangat diharapkan oleh seitiap peigawaii dalam meinganalisis kemampuan dan minat untuk dapat diiseuaikan deingan kebutuhan sumber daya manusia deingan peirtumbuhan dan beirkeimbangannya organisasi. Untuk meincapai tujuan organisasi agar seisuai deingan rencana yang telah diiteintukan seibelumnya, maka dipeirlukan peigawaii yang beirkualitas deingan diitandai oleh keiahliian dan kecakapan dalam meinyelesaikan tugas dan peikeirjaan yang diibeirikan kepadanya. Seibagaiimana yang telah diiseibutkan bahwa salah satu upaya untuk meiniingkatkan kerja peigawaii adalah meilalui peingeimbangan kariir, meingiingat peingeimbangan kariir akan meiniimbulkan gaiirah dalam beikeirja dan apabila seorang peigawaii meirasa seimangat dalam beikeirja pada akhirnya akan meinunjukkan kiineirja yang optiimal. Oleh karena itu, dalam peingeirtian teirsebut peingeimbangan kariir seicara tidak langsung meimiilikii hubungan deingan peiniingkatan kiineirja peigawaii (Supardii, 2016).

3. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Beirdasarkan tabel hasil uji koefisiien deiteirminasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,923. Adapun hal tersebut menunjukkan bahwa variabel analisis jabatan (X1) dan peingeimbangan karir (X2) memberikan sumbangan baku terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 92,3 %, dan sisanya yaitu sebesar 7,7% disumbangkan variabel lain yang tidak diiteiliti. Variabel-variabel lain yang bisa menjadi penyumbang baku terhadap kinerja pegawai tersebut bisa kompetensi, keterlibatan kerja atau kompetensi pegawai. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik analisis jabatan (X1) dan peingeimbangan karir (X2) secara bersama-sama dijalankan dengan baik dan benar maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi yang dicapai. Secara empiris penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, sebagaimana disimpulkan oleh (Sustia et al., 2022) Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Meisujii. Besaran pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja yaitu 56,80%. Peingeimbangan karir berpengaruh

terhadap kinerja organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Meisujii. Besaran pengaruh peingeimbangan karir terhadap kinerja yaitu 47,10%. Serta Analisis jabatan dan peingeimbangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Meisujii. Besaran pengaruh analisis jabatan dan peingeimbangan karir secara

REFERENSI

- Ardhiyah Gariini, Masdar Mas'ud, A. P. (2020). Journal of Accounting Finance (JAF). *Pengaruh Persepsi Keadilan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Dimasa Pandemi Covid-19 Tahun 2020*, 1 (Septem 2021), 144–154.
- Dinas, P., Dan, K., Aceh, P., & Anggraina, R. A. (2015). *Pengaruh Kompetensi Dan Peingeimbangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. 326–334.
<http://eitd.uiisyahada.ac.id/iid/eiprint/7954%0Ahttp://eitd.uiisyahada.ac.id/7954/1/1640200163.pdf>
- Fatihmah, F., Wulandari, & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Trein*, 1(2), 105–111.

- Indriasari, N., Yuliantii, O., & Heirawatii, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EIKOMBIIS REVIU: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/eikombiis.v6i2.607>
- Juliandii, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (p. 242). UMSU Press.
- Lupiyoadi, R., & Ikhshan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. S. dan B. P. Hiei (ed.); 2nd ed.).
- Praxis. (2022). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Journal of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4. <http://www.iifprii.org/theimeis/gssp/gssp.htm%0Ahttp://fileis/171/Cardon - 2008 - Coaching d'équipei.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017>
- PUTRA, A. K. (2016). Fakultas ekonomi universitas batanghari jambi 2016. *Jurnal, Mm*, 1–101.
- Saleem, S., & Amiin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Seilatan, R. L. T., & Deismawaty Hasiibuanantau. (2016). *690-1039-1-Pb*. 3(1), 47–55.
- Shirlii, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Beinwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Siinambeila, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*.
- Siingih, Ei., Iskandar, J., Goestjahjantii, F. S., & Fahlevii, M. (2020). *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance*.

Sucii, F. Ei., Karyatun, S., & Diigdowiiseiiso, K. (2023). Thei Eiffeict of Job Placeimeint, Compeiteincy, Careieir Deiveilopmeint, and Motiivatiion on Eimployeiei Job Statiisfactiion at Badan Pusat Statiistiik Kabupatein Bogor. *Jurnal Syntax Admiratiion*, 4(5), 810–821.

<https://doi.org/10.46799/jsa.v4i5.892>

Sugiiyono. (2022). *Meitodei Peineiliitiian Kuantiitatif* (Seitiiyawarmii (eid.)). Alfabeta.

Supardii, Ei. (2016). Peingeimbangan Kariir Kontriibusiinya Teirhadap Kiineirja Peigawaii. *Jurnal Geiografii Geia*, 9(1).
<https://doi.org/10.17509/geia.v9i1.1680>

Sustiia, D., Kawulusan, B., & Junaiidii. (2022). Peingaruh Analisiis Jabatan Dan Peingeimbangan Kariir Teirhadap Kiineirja Organiisasii Diinas Peirtaniian Kabupatein Meisujii. *Prosidiing Seimiinar Nasiional Eikonomii Dan ...*, 168–174.
<https://jurnal.saburii.id/index.php/FEiB/article/view/1890>
<https://jurnal.saburii.id/index.php/FEiB/article/view/1890/1357>

Tanumiihardjo, S., Hakiim, A., & Noor, li. (n.d.). PEINGARUH ANALISIIS JABATAN TEIRHADAP KIINEIRJA PEIGAWALI (Studii Pada Seikreitariiat Daeirah Peimeiriintah Kabupatein Malang) Shiinta

Tanumiihardjo, Abdul Hakiim, Iirwan Noor. *Jurnal Admiiniistrasii Publiik*, 1(6), 1114–1122.

Wahdatii, A., Octaviiianii, F., & Komalasarii, S. (2022). Peintiingnya Analisiis Jabatan Dalam Meiniingkatkan Kompeiteinsii Organiisasii. *Jurnal Eicomeint Global*, 7(2), 162–173.

<https://doi.org/10.35908/jeig.v7i2.2095>