

## Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Masa Pandemi Covid-19

**Redy Yuniharto**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email : [redyyuniharto2345@gmail.com](mailto:redyyuniharto2345@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi adanya penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima atau mutasi jabatan tidak memahami apa yang akan dikerjakan. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lain serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dengan menggunakan analisis parsial dan simultan. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan jumlah sampel 114 responden dari populasi 160 orang. Penelitian ini menggunakan uji data standar, Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Hipotesis ;Uji Parsial t ; Uji F Simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) analisis jabatan ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , didukung pula dari uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Dimana nilai t hitung sebesar  $3,719 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi (sig.) pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dari hasil uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. dimana nilai t hitung  $3,005 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat nilai sig. pada tabel ANOVA sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yang artinya variabel analisis jabatan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Didukung pula dari hasil Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditentukan dengan R square sebesar 0,252 yang artinya analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 25,2% terhadap kinerja pegawai, 74,8 % sisanya merupakan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

### Latar Belakang Teoritis

Berbagai resiko yang ditimbulkan dari wabah Covid-19 berdampak terhadap perubahan tatanan kerja, tidak terkecuali para Abdi Negara. Terkait sumber daya aparatur, diperlukan kebijakan pemerintah, dalam hal ini pemerintah Kabupaten Tulungagung dalam menghadapi kondisi pandemi sehingga aparatur tetap produktif serta lebih disiplin menggunakan waktu karena sebagian harus WFH dan WFO dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Memasuki fase baru di era pandemi yaitu fase normal baru dimana masyarakat kembali dapat beraktivitas, bekerja, dan beribadah seperti biasa, namun dengan desain atau cara yang baru perlu dipersiapkan tata kelola agar ASN tetap berkinerja tinggi. Birokrasi harus tetap

menjadi garda depan untuk memberikan pelayanan publik dengan menyesuaikan kondisi yang ada, yaitu antara lain dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi dalam segala hal di sektor pemerintahan. Terbatasnya ruang gerak dikarenakan protokol kesehatan, masyarakat tetap dilayani secara optimal.

Pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal yang paling utama dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.

Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sebagai unsur aparatur sipil negara sekaligus pelaksana penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi pembangunan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel dibidang lingkungan hidup. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup yang diperlukan bukan hanya memiliki keterampilan dan kemampuan profesionalis, melainkan juga diperlukan perubahan sikap mental dan yang memiliki etika dan moral yang tinggi serta dedikasi dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan atau jabatan agar berjalan dengan baik. Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung perlu diperhatikan. Upaya yang dapat mendukung hal tersebut adalah dengan terlebih dahulu melakukan analisis jabatan dalam organisasi pemerintahan.

Kesesuaian penempatan pegawai atau pejabat struktural pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima atau mutasi jabatan tidak memahami apa yang akan dikerjakan. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lain serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya. Hal ini dapat dilihat pada penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dimana untuk jabatan Kepala Seksi Pencegahan Pencemaran Lingkungan Hidup seharusnya diisi oleh pejabat yang berlatar belakang pendidikan S1 Teknik Lingkungan atau Teknik Industri. Akan tetapi, kondisi yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung tidak sesuai dengan yang seharusnya, begitu pula dengan jabatan

lainnya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang mereka tidak dapat menempati posisi yang semestinya.

Oleh karenanya dalam penempatan pegawai harus tepat dan sesuai tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi kemampuan dan profesionalismenya. Seseorang akan bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai agar dapat mengetahui tugas pokok dan fungsi ( TUPOKSI ) pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan. Penempatan pegawai harus berpegang kepada prinsip “The right man on the right place and the right man on the right job” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan prinsip tersebut di atas maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Demikian halnya dengan pengembangan karir seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sebagian pegawai mampu mengembangkan karir namun sementara disisi lain ada pegawai yang masih jalan ditempat karena ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir seseorang seperti halnya hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen yang diterapkan pada suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja unit organisasi dengan melakukan

analisis jabatan yang segaris pada pengelolaan atas pengembangan karir seseorang.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Penelitian ini merupakan kegiatan penelitian untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung di masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung di masa pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung di masa pandemi covid-19.

### Definisi Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Data yang dikumpulkan meliputi tugas-tugas, tanggungjawab, kemampuan manusia, dan standar unjuk kerja (Baharuddin, 2015 : 66)

Analisis jabatan/pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus di lakukan dalama suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Maanfaat dari analisis jabatan adalah akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia (personnel requirement), perilaku manusia, dan alat-alat yang di pergunakan (Rakhmat, 2006 : 22).

### Indikator Analisis Jabatan

- a. Wewenang  
Hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan

sesuatu sehingga tercapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi.

- b. Tanggung jawab  
Memperoleh kejelasan tanggung jawab arah dan kompensasi yang diemban secara keseluruhan dan sesuai.
- c. Kondisi pekerjaan  
Peraturan atau kebijaksanaan dapat di pahami dengan adanya kejelasan dalam mengerjakan pekerjaan.
- d. Fasilitas pekerjaan  
Kelengkapan untuk mendukung kelancaran dan kebutuhan sesuai dengan pekerjaan.
- e. Standar hasil pekerjaan  
Kejelasan mengenai target yang diharapkan sesuai dengan bidang pekerjaan.
- f. Pendidikan dan pelatihan  
Kesesuaian tanggung jawab, pendidikan, dan pengetahuan dalam menunjang pekerjaan.
- g. Kompetensi  
Kesesuaian pengetahuan, keahlian, keterampilan, minat, yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif (Salmah, 2013 : 59-60)

### Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut I Komang A dkk.(2012), adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh bagian personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi

Menurut Sigian S Pondang (2007) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

### Tujuan Pengembangan Karir

Rivai mengemukakan bahwa “tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang di rancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebetuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi.

### Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan karir menurut Henry Simamora (2012:412), adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Karena dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap akan mampu menududuki suatu jabatan tertentu.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan, ketrampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan, ketrampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

c. Mutasi

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan suatu pekerjaan atau tempat kerja dari seorang pegawai yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

d. Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang dapat melalui proses perekrutan.

e. Penempatan

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas atau jabatan baru yang berbeda.

### Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2001 : 34) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Sedangkan menurut Torang Syamsir (2012 : 118) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang belaku dalam organisasi

### Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut (Moehariono, 2014 : 108) :

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan sandar kerja .

b. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas kerja atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan penyelesaian tugas yang dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Pegawai yang memiliki kehadiran yang baik dalam hal ini hadir tepat waktu saat bekerja dan absensinya rendah akan menciptakan kinerja yang baik.

e. Efektivitas dan efisien

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap bidang kerja dalam penggunaan sumber daya manusia.

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi Nanang Martono (2016 : 76) dalam penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung yang berjumlah berjumlah 160 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 : 81). Dalam penelitian ini populasi dan sampel merupakan satu kesatuan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Oleh karena itu, disebabkan jumlahnya sebanyak 160 pegawai. Dari hasil penelitian tersebut, dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 114 responden.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil obsevasi dari suatu kejadian ataupun data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.

### 4. Metode pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan dalam pembahasan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuesioner
- b. Interview atau Wawancara

### 5. Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa alat ukur berbentuk kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert.

### 6 Metode Pengolahan Data

#### a. Uji validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Suyanto, Danang, 2012). Sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa jauh responden menjawab sesuai yang diinginkan peneliti. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan mengukur tingkat validitas data adalah

dengan koefisien korelasi menggunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 23.2020.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach's Alpha Coefficient menggunakan bantuan program Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 23.2020. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60.

#### c. Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah suatu uji yang dilakukan untuk menilai sebuah model regresi, apakah terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri atas empat uji yang harus dipenuhi, yaitu:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

##### 2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Motode pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (Uji DW). Adapun cara pengambilan keputusan untuk menilai apakah ada tidaknya autokorelasi dengan cara,apabila ketentuan pengujian uji Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan jika DW lebih besar dari du dan (4-du), maka hipotesis nol

diterimadan berarti tidak terjadi autokorelasi (Imam Ghozali, 2011 : 154)

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Apabila nilai VIFnya dengan ketentuan nilai  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian (Imam Ghozali, 2011 : 103).

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara menguji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Selain itu bisa juga dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika terlihat dari probabilitias signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011 : 134-137).

## 7 Analisis Data

### a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Untuk memperoleh hasil dari analisis regresi berganda ini peneliti menggunakan bantuan program Statistical Program for Social Science ( SPSS ) dan menggunakan perhitungan Matematika. Untuk mencarinya digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Variabel  $X_1$  yaitu Analisis Jabatan.

$b_2$  = Koefisien Variabel  $X_2$  yaitu Pengembangan Karir

### b. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2005).

### c. Uji Hipotesis (uji parsial t)

Uji parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (independen) memiliki pengaruh terhadap variabel terkait (dependen). Bentuk pengujiannya adalah  $H_0 : b_i = 0$  artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terkait dan  $H_a : b_i \neq 0$ , artinya suatu variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terkait atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terkait. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikan t hitung dengan ketentuan jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t tabel.

### d. Uji hipotesis (Uji F Simultan)

Uji F adalah uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel eksogen (bebas) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel endogen (terikat). Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. Jika F hitung  $> F$  table maka menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_1$ ), artinya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen (terikat). Untuk menentukan F tabel,

digunakan  $\alpha=5\%$  dengan derajat bebas  $df = (k-1)$  dan  $(n-1)$ .

Pengujian uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F table pada  $\alpha=5\%$ .

a.  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas  $< 0,05$   $H_1$  diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak dapat digunakan sebagai model penduga (estimator) yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat.

b.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $> 0,05$   $H_1$  diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak tidak dapat digunakan sebagai model penduga (estimator) yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Hasil Dan Pembahasan**

**Hasil Uji Kualitas Data**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Seluruh pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas Item Pernyataan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Dan Y**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Analisis Jabatan	X1.1	0,343	0,184	Valid
	X1.2	0,362	0,184	Valid
	X1.3	0,573	0,184	Valid
	X1.4	0,398	0,184	Valid
	X1.5	0,436	0,184	Valid
	X1.6	0,481	0,184	Valid
	X1.7	0,331	0,184	Valid
	X1.8	0,257	0,184	Valid
	X1.9	0,452	0,184	Valid
	X1.10	0,562	0,184	Valid
	X1.11	0,29	0,184	Valid
	X1.12	0,433	0,184	Valid
	X1.13	0,364	0,184	Valid
	X1.14	0,359	0,184	Valid
Pengemba	X2.1	0,51	0,184	Valid

ngan Karir	X2.2	0,654	0,184	Valid
	X2.3	0,614	0,184	Valid
	X2.4	0,554	0,184	Valid
	X2.5	0,507	0,184	Valid
	X2.6	0,41	0,184	Valid
	X2.7	0,432	0,184	Valid
	X2.8	0,454	0,184	Valid
	X2.9	0,576	0,184	Valid
	X2.10	0,435	0,184	Valid
	Kinerja Pegawai	Y1.1	0,426	0,184
Y2.2		0,415	0,184	Valid
Y1.3		0,595	0,184	Valid
Y2.4		0,403	0,184	Valid
Y1.5		0,502	0,184	Valid
Y2.6		0,39	0,184	Valid
Y1.7		0,617	0,184	Valid
Y2.8		0,478	0,184	Valid
	Y1.9	0,595	0,184	Valid
	Y1.10	0,414	0,184	Valid

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan Variabel Analisis Jabatan (X<sub>1</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) memiliki corrected-total correlation ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 114$ . Oleh karena itu, nilai  $r_{tabel} = 0,184$  membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliable apabila nilai yang telah ditetapkan yaitu cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Realibilitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Analisis Jabatan (X <sub>1</sub> )	0,610	14
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,837	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,636	10

Hasil output diatas menunjukkan Cronbach's Alpha variabel Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,610; 0,837; 0,636 > 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

**3. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data secara analisis statistik dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov. Secara multivarians pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil pengujian normalitas terlihat dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Normalitas Data X1, X2 dan Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22829785
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.061
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227

a. Test distribution is Normal.

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Berdasarkan non-parametrik Kolmogorov Smirnov (KS) table output diatas. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.227 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (Uji DW). ketentuan pengujian uji Durbin Watson (UjiDW) dengan ketentuan jika DW lebih besar dari du dan (4-du), maka hipotesis nol diterima dan berarti tidak terjadi autokorelasi. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Autokorelasi Data X1, X2 dan Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.502 <sup>a</sup>	.252	.239	2,248	1,765

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel output “Model Summary” diatas diketahui nilai durbin Watson adalah sebesar 1,765 pada taraf signifikan 5% dengan rumus (K;N), Adapun jumlah variabel independen dalam penelitian ini adalah 2 atau K = 2 sementara jumlah sampel atau N = 114. Maka di peroleh nilai tabel durbin Watson dL sebesar 1,659 dan dU 1,7303.

Karena nilai Durbin Watson sebesar 1,765 lebih besar dari nilai dU yaitu 1,7303 dan lebih kecil dari 2,2697 (4-dU) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat gejala multikolinieritas kita dapat melihat dari hasil collinierity statistic. Jika nilai



variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan jika tolerance tidak kurang dari 0,10, maka model bisa dikatakan bebas dari multikolinieritas. Dalam penelitian ini diperoleh nilai VIF seperti tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas Data X1, X2 dan Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,845	1,184
	X2	,845	1,184

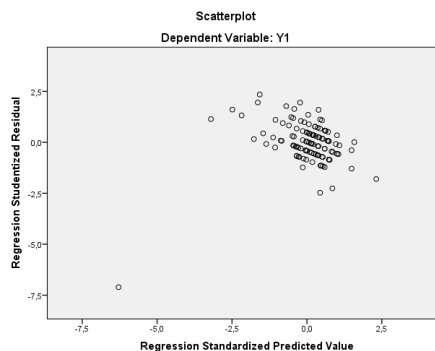
a. Dependent Variable: Y1

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Berdasarkan output hasil Uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen analisis jabatan X1, pengembangan karir X2 kurang dari 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot di tunjukan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot**

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Dengan melihat grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model transformasi regresi yang digunakan.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Berganda

a. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel independen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,239	2,248	1,765

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dituntukan dengan R square sebesar 0,252 (pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu 0,502 x 0,502 = 0,252) atau sama dengan sebesar 25,2% dari nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen analisis jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2) dengan variabel dependen analisis kinerja sebesar 25,2%. Sedangkan sisanya (100%

- 25,2% = 74,8%) dipengaruhi oleh variabel luar.

b. Uji Hipotesis (Uji Parsial t)

Uji parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (independen) memiliki pengaruh terhadap variabel terkait (dependen). Bentuk pengujiannya adalah  $H_0 : b_i = 0$  artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terkait dan  $H_a : b_i \neq 0$ . jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t tabel. Hasil uji t parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15  
Hasil Uji t – Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,108	4,068		5,435	,000
X1	,266	,072	,332	3,719	,000
X2	,150	,050	,268	3,005	,003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber. Data Perhitungan SPSS 23, 2020

Berdasarkan output spss tabel uji parsial diatas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,108 + 0,266 X_1 + 0,150 X_2$$

Dari hasil output dan persamaan tersebut maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis yang digunakan ialah dengan membandingkan nilai Sig. dengan 0,05. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig) analisis jabatan (X1) sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Ada pengaruh analisis

jabatan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

2. Diperoleh nilai signifikansi (sig) pengembangan karir (X2) sebesar 0,003 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Artinya Ada pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

3. Uji Hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Adapun rumus yang digunakan  $a / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$ . Derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1 = 114 - 2 - 1 = 111$ . Nilai 0,025; 141 dilihat pada distribusi t table sebesar 1,982. Karena nilai t hitung analisis jabatan dan pengembangan karir 3,719 dan 3,005 > 1,982, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh analisis jabatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), serta ada pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 22,108 yang berarti jika analisis jabatan (X1) dan pengembangan karir (X2) nilainya konstan atau 0 maka nilai kinerja (Y) sebesar 22,108
2. Analisis jabatan (X1). Output koefisien regresi linear berganda untuk variabel analisis jabatan sebesar 0,266 artinya jika nilai analisis jabatan meningkat 1% maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,266. Arah hubungan antara analisis jabatan dengan kinerja searah (+), dimana penambahan nilai analisis jabatan akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.
3. Pengembangan karir (X2). Output koefisien regresi linear berganda untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,150 artinya jika nilai pengembangan karir meningkat 1% maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,150. Arah hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja searah (+), dimana penambahan nilai pengembangan karir akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.

c. Uji hipotesis (Uji F Simultan)

Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. Jika F hitung > F

table maka menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_1$ ), artinya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen (terikat). Untuk menentukan F tabel, digunakan  $\alpha=5\%$  dengan derajat bebas  $df = (k-1)$  dan  $(n-1)$ . Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	189,490	2	94,745	18,744	,000 <sup>b</sup>
Residual	561,080	111	5,055		
Total	750,570	113			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output spss tabel ANOVA diatas diperoleh:

1. Diketahui nilai sig. Sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dilihat dari nilai sig. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh simultan atau pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas diperoleh nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel analisis jabatan (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung
2. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 18,744. Sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F simultan jika nilai F hitung > F tabel maka variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F tabel maka menggunakan rumus  $(K ; n - K)$ ,  $K = 2$ ,  $n=114$  maka  $K ; n - K = 2 ; 114-2$  (112) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,080. Karena nilai F hitung sebesar 18,744 > F tabel 3,080 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan F tabel artinya variabel analisis jabatan (X1) dan

pengembangan karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja diperoleh dari nilai signifikansi (sig.) analisis jabatan (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Didukung pula dari uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Dimana nilai t hitung analisis jabatan sebesar  $3,719 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

Analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung karena pegawai merasa bekerja pada organisasi pemerintahan tersebut memiliki wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung dan pegawai merasakan kondisi pekerjaan, fasilitas kerja yang diberikan juga mendukung sehingga pegawai merasa senang dan betah dalam bekerja misalnya pegawai mengakui bahwa disetiap jabatan yang diberikan ada kelengkapan fasilitas yang diberikan sehingga mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan pegawai bersangkutan.

Pegawai juga mengakui di setiap jabatan ada kejelasan peraturan dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sehingga seiring dengan hal itu juga dapat menunjang aktivitas atau standar hasil kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan tersebut.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta

Tanumihardjo dkk, pada tahun 2010 tentang pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang) yang mana Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh persial terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung**

Berdasarkan hasil yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja diperoleh dari nilai signifikansi (sig.) pengembangan karir sebesar  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Didukung pula dari hasil uji hipotesis dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel. dimana nilai  $t$  hitung pengembangan karir  $3,005 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung karena dengan adanya pengembangan karir pegawai yang bekerja dalam pemerintahan tersebut dapat meningkatkan pribadinya dan dapat meningkatkan pencapaian dalam hal kepegawaian sesuai dengan jalur jabatan dan jenjang dalam Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Didukung pula dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan adanya pengembangan karir yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung, misalnya adanya prestasi kerja yang ditunjukkan dari hasil kerja yang maksimal dan kesetiaan terhadap organisasi dapat menjadi pertimbangan yang sangat penting dalam pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dr. Sharjeel Saleem dan Saba Amin pada tahun 2013 tentang dampak dukungan organisasi untuk pengembangan karir dan dukungan pegawai terhadap kinerja pegawai pada sebuah studi empiris dari sektor akademik dan Mawarni, Iskandarsyah Madjid dan Fachrurrazi Zamzami pada tahun 2012 tentang pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Aceh yang mana hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Analisis dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung**

Berdasarkan hasil yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh secara siltultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. Diketahui dengan melihat nilai sig. pada tabel ANOVA. Diperoleh nilai sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yang artinya variabel analisis jabatan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Didukung pula dari hasil Uji koofisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditentukan dengan  $R$  square sebesar 0,252 yang artinya analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 25,2% terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meryance dkk, pada tahun 2014 tentang pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara stimultan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian tentang Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.
3. Variabel analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung.

#### Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang dkk (2012.). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Baharuddin, Y. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT rajagrafindo persada.
- Dono dan Popy, "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan, bogor ", Volume V, No.3, Oktober 2015.
- Fahmi, Irhan, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung, h.2
- Gary Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 10; Jakarta: PT. Index)
- Gomez, fustion ardos. 2003. " sumberdaya manusia". Andi. Yogyakarta.
- Hasibun, M. 2001 *Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.
- Imam Ghozali. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3". Semarang : Badan penerbit universitas dipenogoro.
- Juntak , "implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten kutai barat" , jurnal paradigma, vol.2 no.1, agustus(2013)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. "manajemen sumber daya manusia". Rineke cipta, Jakarta.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Meryance dkk, "pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota pangkalpinang", Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November (20014)
- Meryance, dkk. "pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai", jurnal ilmiah progresif manajemen bisnis: pangkalpinang. 2014.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Moekijat, "analisis jabatan", CV. Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Nanang Martono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Edisi revisi 2 Cet. 5; Jakarta: Rajawali Pers)
- Payaman. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Prof. Dr. Hj. sedarmayanti, M. (2017). *manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : PT Refika aditama.
- Rakhmat, j. (2006). *analisis jabatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja*. skripsi.

- Rivai, V.(2006) “Evaluasi Kerja SDM. Bandung: Revita Aditama”
- Rivai, Veithzal,2005,manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.jakarta: PT.Raja grafindo persada. Cetakan pertama.
- Salmah,”pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja proses”, jurnal ilmiah manajemen 1, no.4 juli (2013).
- Shinta Tanumihardjo,dkk. “pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai” jurnal administrasi publik , universitas brawijaya: malang,(2010).
- Sigian P. sondang. 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia”.Bumi aksara. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.