

## THE EFFECT JOB ANALYSIS AND WORK LOAD ANALYSIS OF PERFORMANCE OF REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY IN WEST JAVA PROVINCE

**Triyanto, Sampara Lukman, Kusworo**  
Email: triyanto@pps.ipdn.ac.id

### *Abstract*

*Job Analysis and Workload Analysis have a very important role in shaping and improving the quality and quantity of employee performance. Because it has this important role, this study directs its study of how to improve employee performance through Job Analysis and Workload Analysis. This study aims to prove and explain the effect of Job Analysis and Workload Analysis on employee performance at the Regional Personnel Agency West Java Province. The study population was all employees of the Regional Personnel Agency as many as 121 respondents. The sample in this study was selected using the proportionate stratified random sampling method of 93 respondents. Data collection through the distribution of questionnaires using a Likert scale with statistical analysis using Multiple Linear Regression. The results showed that: (1) Job Analysis had a positive and significant direct effect on the performance of West Java Provincial BKD employees by 0.508 (50.8%) the first hypothesis was proven to be significant, so the better the position analysis the better the employee performance, (2) Load Analysis Work positive and significant direct effect on employee performance of 0.183 (18.3%), the second hypothesis proved significant so the better the workload analysis the employee performance increases, (3) Job Analysis and Workload Analysis are proven simultaneously (together) affect the performance of employees by 0.402 (40.2%) the third hypothesis proved significant so that the better the Job Analysis and Workload Analysis will be able to improve the Employee Performance of the Regional Civil Service Agency of West Java Province.*

*Keywords: Job Analysis, Workload Analysis and Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Aparatur sebagai sumber daya manusia dan merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi, karena kunci utama atas berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Kesuksesan sebuah organisasi berawal dari modal utama yaitu kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Masih banyak organisasi yang memiliki anggapan bahwa manusia hanya dimanfaatkan sebagai alat untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Padahal manusia di dalam suatu organisasi adalah aset yang sangat berharga dan perlu dipelihara dan dikelola dengan sebaik mungkin sebagai sumber manajemen layaknya aset-aset lain. Pegawai Negara (PNS sekarang ASN) merupakan abdi Negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektifitas kerjanya dalam mendukung pemerintah dan



pembangunan dituntut berdayaguna dan berhasil guna. Guna menciptakan hal tersebut di atas, maka pegawai negeri secara individual harus terus dibina untuk menciptakan efektifitas kinerjanya, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja, memotivasi untuk meningkatkan dedikasi dan pengabdian, memperbaiki dan memelihara sikap mental, etos kerja dan integritas. Penempatan pegawai yang berbasis kompetensi sudah selayaknya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam penataan pegawai. Dengan upaya ini akan didapatkan pegawai yang jelas-jelas memiliki kompetensi disamping juga telah memenuhi persyaratan administratif (pangkat, masa kerja dll). Sesungguhnya dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, profesionalitas dan kompetensi menjadi roh undang-undang itu sendiri, akan tetapi kenyataan di lapangan berbeda. Padahal dengan kompetensi unggul maka kinerja dan prestasi kerja optimal bisa dihasilkan.

Kebijakan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan prinsip profesionalisme dan prestasi kerja. Kebijakan ini telah diatur melalui Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana pasal 68 yang berisi:

- (1) PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Kompetensi birokrasi merupakan prasyarat utama dalam meningkatkan kinerja instansi (birokrasi) pemerintah. Tidak ada pilihan selain memberlakukan mekanisme rekrutmen yang baik, serta penegakan prinsip merit system dalam penempatan pegawai. Karena itu diperlukan upaya-upaya telaahan jabatan yang baik, yang segera diikuti dengan langkah-langkah strategis dalam pembinaan dan pengembangan pegawai untuk memenuhi berbagai jenis kompetensi yang diperlukan.

Kondisi eksisting pegawai negeri sipil (PNS) pada umumnya dapat diidentifikasi sebagai berikut: belum profesional dalam melayani dan menangani permasalahan, terkadang sering menimbulkan masalah baru, cenderung lamban, kaku, kegemukan sehingga produktivitas rendah, cenderung bekerja tidak berstandar pada kepuasan publik, masih *overlapping* dalam tugas dan fungsi karena struktur yang kurang jelas, prosedur kerja masih berbelit-belit, seleksi kepemimpinan birokrasi masih sarat korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) belum mengutamakan aspek kompetensi; masih akrab dan biasa dengan penyalahgunaan wewenang.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dibentuk dengan tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, meliputi pengadaan dan mutasi, pengembangan karir, kesejahteraan dan disiplin, pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintahan Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Permasalahan yang masih ada dalam pembangunan Bidang Aparatur antara



lain: kelembagaan pemerintah masih belum sepenuhnya berdasarkan prinsip organisasi yang efisien dan rasional, sehingga struktur organisasi kurang proporsional, sistem manajemen kepegawaian belum mampu mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi, dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja. Sistem dan prosedur kerja di lingkungan aparatur negara belum efisien, efektif, dan berperilaku hemat. Praktek penyimpangan yang mengarah pada penyalahgunaan wewenang (korupsi) belum teratasi, dan pelayanan publik belum sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Terbaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja dalam birokrasi juga melemahkan disiplin kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja.

Hal ini mengakibatkan pengkajian dan pemahaman pekerjaan melalui proses yang disebut analisis pekerjaan merupakan bagian vital dari setiap program manajemen sumber daya manusia.

Analisis jabatan sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada organisasi tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua pegawai pasti tahu apa yang akan di kerjakan.

Peningkatan kualitas dan efektivitas Aparatur sipil Negara sebagai aparatur Negara dapat dilakukan melalui upaya pendisiplinan pegawai dalam berbagai bentuknya. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan fungsi pegawai tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik, bahkan mungkin gagal. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa untuk terwujudnya efektivitas kerja pegawai suatu organisasi agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan secara totalitas dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan secara inten dan sistematis serta upaya peningkatan disiplin pegawai secara komprehensif.

Jika dihubungkan dengan kinerja individu, bahwa hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih sangat rendah akan berdampak pada beban kerja staf yang lain, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja yang produktifitas dan efektif sehingga akan berdampak pada pelayanan publik yang dijalankan pegawai tidak akan sesuai dengan prosedur yang ada dalam bidang pelayanan umum yakni pelayanan publik yang professional artinya pelayanan publik yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah), dimana efektif yaitu lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran, dan sederhana yaitu, mengandung arti prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan. Kejelasan dan kepastian (transparan), Keterbukaan yaitu, prosedur/tata cara persyaratan, satuan kerja/pejabat penanggung jawab pemberi pelayanan, waktu penyelesaian, rincian waktu/tarif serta hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta dan ciri lainnya sebagai birokrasi yang profesional.



Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Seberapa besar pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat? 2) Seberapa besar pengaruh Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat? 3) Seberapa besar pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Menganalisis dan menguji pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat. 2) Menganalisis dan menguji pengaruh Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat. 3) Menganalisis dan menguji pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun (2006, h.5) penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 dengan sampel penelitian sebanyak 93 dengan distribusi sampel berdasarkan jabatan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Variabel Analisis Jabatan yang terdiri dari dimensi Uraian Jabatan dan persyaratan jabatan. Dimensi uraian jabatan diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu Wewenang, tanggungjawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja dan standar hasil kerja. Dari indikator tersebut, dikemukakan dalam 13 (tiga belas) item pernyataan yang dijawab oleh responden. Penilaian dengan tingkat pencapaian tertinggi diberikan responden pada item ke- 6 dengan pernyataan “Arah pertanggungjawaban jelas”, sebesar 82,37% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian dengan tingkat pencapaian terendah ada pada item 13, “Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan”, sebesar 73,98% atau berkategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi Uraian Jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,21%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa dimensi Uraian Jabatan pada pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori Baik.

Dimensi persyaratan jabatan diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu pendidikan dan pelatihan dan kompetensi pegawai. Dari indikator tersebut, dikemukakan dalam 11 (sebelas) item pernyataan yang dijawab oleh responden. Penilaian dengan tingkat pencapaian tertinggi diberikan responden pada item pernyataan ke-21, “Pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif”, sebesar 83,44% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian dengan tingkat pencapaian terendah pada item 16, “Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan”, sebesar 76,13% atau berkategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi persyaratan jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,61%. Hal ini menunjukkan



bahwa responden berpendapat bahwa dimensi persyaratan jabatan pada pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik.

Variabel Analisis Beban Kerja yang terdiri dari dimensi analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Dimensi analisis pekerjaan penilaian tertinggi diberikan responden pada item pernyataan ke-25, “Rincian Tugas sesuai dengan pekerjaan yang diemban sesuai jabatan”, sebesar 81,94% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian pada item ke-26, “Spesifikasi Pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang ada dalam jabatan”, sebesar 76,77% atau berkategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi analisis pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,86%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat dimensi analisis pekerjaan pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik.

Dimensi deskripsi pekerjaan penilaian tertinggi diberikan responden pada item ke-29 dengan pernyataan “Adanya hubungan tugas dan tanggungjawab”, sebesar 83,44% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian pada item 28, “Identifikasi Pekerjaan tertuang dalam informasi jabatan”, sebesar 81,08% atau berkategori baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi deskripsi pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,37%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat dimensi deskripsi pekerjaan pada pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik.

Variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari dimensi efisiensi, keadilan dan daya tanggap. Dimensi efisiensi penilaian tertinggi diberikan responden pada item pernyataan ke-36, “Pegawai pernah mengalami kekurangan anggaran dalam proses pekerjaannya”, sebesar 81,94% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian terendah ada pada item ke-38, “Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai memperhitungkan sumber dan kemampuan unit dan staf”, sebesar 68,39% atau berkategori cukup baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi efisiensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat dimensi efisiensi pada pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik.

Dimensi keadilan penilaian tertinggi diberikan responden pada item pernyataan ke-48, “Pembagian tugas pekerjaan sudah dilakukan secara merata kepada seluruh pegawai”, sebesar 88,39% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian terendah ada pada item pernyataan ke-46, “Pegawai mendapatkan keadilan dari atasan (tidak ada keterpihakkan kepada sebagian pegawai)”, sebesar 74,62% atau berkategori cukup baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi keadilan diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,65%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat dimensi keadilan pada pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik.

Dimensi daya tanggap penilaian tertinggi diberikan responden pada item pernyataan ke-50, “Pegawai tanggap (cepat merespon) kebutuhan masyarakat”, sebesar 84,73% atau berkategori baik. Sedangkan penilaian terendah ada pada item ke-49, “Pegawai selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.”, sebesar 77,85% atau berkategori cukup baik. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap dimensi keadilan diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,86%. Hal ini



menunjukkan bahwa responden berpendapat dimensi daya tanggap pada pegawai BKD Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

No	Variabel yang dikorelasikan	Nilai (r)	Nilai t		Keterangan
			hitung	tabel	
1.	$r_{yx1}$	0,508	5,033	1,987	Signifikan
2.	$r_{yx2}$	0,183	1,816	1,987	Signifikan
3.	$r_{yx1 \times 2}$	0,402	30,269	2,369	Signifikan

### 1. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Selain berpengaruh secara langsung, Analisis Jabatan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel analisis beban kerja. Besar pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Langsung} &= (0,508^2) &&= 25,81\% \\ \text{Tidak Langsung} &= ((0,183) \cdot (0,591)) &&= 10,80\% \\ \text{Pengaruh Total X1 terhadap Y} &&&= 36,61\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil di atas, nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $\beta_{yx1}$ ) adalah sebesar 0,447. Pengujian parsial menggunakan uji t sebagai uji statistik dengan kriteria uji tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 5,033 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%,  $df = 90$  atau  $t_{(0,05; 90)}$  adalah sebesar 1,987. Dengan demikian terjadi tolak  $H_0$  karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,033 > 1,987$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi  $r^2_{yx1}$  adalah sebesar  $0,508^2 = 0,2581$ . Nilai ini menunjukkan bahwa Analisis Jabatan memberikan pengaruh sebesar 25,81%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variable Analisis Jabatan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) besarnya pengaruh langsung dari Analisis Jabatan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 25,81% dan besarnya pengaruh tidak langsung dari Analisis Jabatan terhadap kinerja pegawai adalah 10,80%. Pengaruh total variabel analisis jabatan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 36,61%. Sedangkan sisanya sebesar 63,39% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 2. Pengaruh Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Selain berpengaruh secara langsung, Analisis Beban Kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel Analisis Jabatan. Besar pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Langsung} &= (0,183^2) &&= 3,35\% \\ \text{Tidak Langsung} &= ((0,508) \cdot (0,591)) &&= 30,00\% \\ \text{Pengaruh Total X2 terhadap Y} &&&= 33,35\% \end{aligned}$$

❖ Hipotesis penelitian:

$H_0 : r = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai;



$H_0 : r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil di atas, nilai koefisien jalur  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $r_{yx2}$ ) adalah sebesar 0,183. Pengujian parsial menggunakan uji  $t$  sebagai uji statistik dengan kriteria uji tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 1,816 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%,  $df = 90$  atau  $t_{(0,05; 90)}$  adalah sebesar 1,987. Dengan demikian terjadi tolak  $H_0$  karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,816 > 1,987$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi  $r^2_{yx2}$  adalah sebesar  $0,183^2 = 0,0335$ . Nilai ini menunjukkan bahwa analisis beban kerja memberikan pengaruh sebesar 3,35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari variabel analisis beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) besarnya pengaruh langsung dari analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3,35% dan besarnya pengaruh tidak langsung dari analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah 30,00%. Pengaruh total variabel analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 33,35%. Sedangkan sisanya sebesar 66,65% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **3. Pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis jalur dengan pengujian secara simultan. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran.

Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai koefisien jalur ( $r_{yx1x2}$ ) adalah sebesar 0,402. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai;

$H_0 : r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis untuk pengujian simultan, digunakan uji  $F$  sebagai uji statistik dengan kriteria uji tolak  $H_0$  apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,269. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5 %,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 89$ , atau  $F_{(0,05;3; 89)}$  adalah sebesar 2,369. Dengan demikian terjadi tolak  $H_0$ , di mana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $30,269 > 2,369$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.



Besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2_{yx1x2}$ ) adalah sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,20%. Sedangkan sisanya sebesar 59,80% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ( $\epsilon$ ) yang tidak dimasukkan dalam kerangka pemikiran atau konsep yang terdapat pada bab sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kedua variabel tersebut namun masih rendah sehingga diperlukan peningkatan dari Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Setelah membahas masing-masing dimensi dari variabel Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan variabel kinerja pegawai, selanjutnya perlu dilakukan analisis dan penjelasan pengaruh antara variabel Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya kondisi Analisis Jabatan menjadi umpan balik dan mempengaruhi Analisis Beban Kerja. Dengan demikian, analisis jabatan juga dapat mempengaruhi analisis beban kerja dan juga sebaliknya. Sementara itu, kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya pengaruh sistem nilai (budaya) serta lingkungan kerja yang kondusif seperti, kondisi tempat kerja, peralatan kerja, dan fasilitas yang lainnya yang dapat mendorong pegawai untuk berprestasi yang diperlihatkan melalui kinerjanya.

## PENUTUP

Secara umum Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja merupakan faktor yang mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Adapun kesimpulan tentang masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jawa Barat sebesar 0,508 (50,8%), hasil penelitian menunjukkan indikator persyaratan jabatan sebagai faktor lebih menunjukkan pendidikan, pelatihan dan kompetensi yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, dibandingkan indikator uraian jabatan sebagai faktor yang menunjukkan katagori belum tinggi dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga Badan Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Analisis Beban Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,183 (18,3%), namun lembaga masih perlu menciptakan penguatan analisis pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
3. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terbukti secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,402 (40,2%). Namun lembaga perlu meningkatkan efektivitas, efisiensi dan lebih memperhatikan uraian jabatan yang lebih baik lagi, karena akan mendorong pegawai untuk semakin menunjukkan prestasinya terhadap pengembangan organisasi (BKD) dan kemudian diiringi kinerja pegawai BKD yang semakin meningkat.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali, S. M. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.3
- [Apter](#) David Ernest, 1965, The politics of modernization, University of Chicago Press.
- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Babbie, Earl R, 2010, *The Practice of Social Research*. 12th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage.
- Bekke, Perry, Toonen, 1996, Civil Service Systems in Comparative Perspective, Indiana University Press, United States
- Cahayani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Carrel, Michael R, Elbert, Norbert F, Hatfield, Roberd D, 1995, Human Resource Management, Global Strategies for Managing a Diverse Workforce, Prentice-Hall International Inc, New Jersey, United States.
- Creswell, J. W. 1994, *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks. CA Sage.
- Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid I, diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Prenhallindo Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Frick, Heinz, 2008, Pedoman Karya Ilmiah; Karya Ilmiah, Cara Perolehan Materi, Metode Penyusunan Manuskrip, Presentasi, dan Penilaian, Kanisius, Yogyakarta.
- Grensing-Pophal, Lin, 2006, Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis, Jakarta:Prenada.
- Gulo, W, 2002, Metodologi Penelitian, Grasindo, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016, Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani, 1994, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BFFE, Yogyakarta.
- Harsono. 2010, Perencanaan Kepegawaian. Fokusmedia. Bandung.
- Hasibuan, S.P, Malayu, H, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- [Heizer, Jay](#) and [Render, Barry](#), 1996, Production and Operations Management : Strategic and Tactical decisions, : [Prentice Hall](#).
- Ivancevich, J. M., konoposke, R., & Maheson, M. T. 2007, Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 2, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga



- Iver, R. Mac. 1947, *The Web of Governmen*. The Mac Millan Company Ltd.: New York.
- Koswara, E, 2001, *Otonomi Daerah Untuk Demokrasi & Kemandirian Rakyat*, Yayasan PARIBA, Jakarta.
- Kumorotomo, 1996, *Etika Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Labolo, Muhadam, 2007, *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT.Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Milkovich & Newman, 1999, *Organizational Behavior and Management*, Irwin, McGraw-Hill.
- Mahmudi, 2013, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN.
- Marimin, 2004, *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*, Grasindo, Jakarta.
- Mathis*, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.
- McMillan, J.H. and Schumacher, S. 2001, *Research in Education*. New York: Longman, Inc.
- McNabb, David E, 2013, *Research Methods in Public Administration and Nonprofit Management: Quantitative and Qualitative Approaches*. 3rd ed. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Milkovich, GeorgeT & Boudreau, Jhon W, 1997, *Human Resources Management*, Times Mirror Higher Education Group, USA.
- Moekijat, 1989, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Musanef. 1996, *Manajemen Usaha Pariwisata Di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P., 1994*. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih Bahasa. Jusuf Udaya, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- Ruky, Ahmad S, 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang, P, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2006, *Metode Penelitian Sosial*, UNPAR Press, Bandung.
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga kerja (Rancang Dalam Pendayagunaan & Pengembangan Unsur Tenaga Kerja)*, Terbitan II, bandung, Sinar Baru.
- Soehartono, Irawan, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sondang P. *Siagian. 1994*, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta:Penerbit Rhineka.



- Spencer, L.M. dan Spencer, S.M, 1999, *Competence at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc, Boston, Massachusetts.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarto, Hetifah Sj., 2009, *Inovasi, Partisipasi, dan Good Governance: 20 Prakata Inovatif dan Partisipatif di Indonesia*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono*, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Stone*, Raymond J. 2005. *Human Resources Management; Fifth Edition*. Australia, Willey.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah, 2005, *Metode Penelitian Sosial*, Kencana, Jakarta.
- Syafie, Inu Kencana*, 2005, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, 2007, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama.
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinan dalam manajemen : suatu pendekatan perilaku*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, 1996, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wilson, Woodrow. 1903. *The State*.
- Wibowo*, 2007, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmawanto, Ajib, 2016, *Mengenal Jabatan Aparatur Sipil Negara*, Buletin BKN, Jakarta.
- Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor, 2016, *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal Administrasi Publik*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Youke L. H. Lumataw, R. G. A. Massie dan J. M. L. Umboh Tahun 2014, *Gambaran Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Promosi Pegawai Pada Jabatan Struktural Dinas Kesehatan Kota Gorontalo Tahun 2014.*, *Jurnal Balitbang*, Kementerian Kesehatan, Jakarta.

