

## Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap

Heni Ajeng Wijayanti<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2\*</sup>, Ferey Herman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Galuh, Indonesia

Email : [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id), [fereyunigal@gmail.com](mailto:fereyunigal@gmail.com)

Korespondensi penulis : [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id)\*

**Abstract :** *Employees of the Cilacap Tengah District Office, Cilacap Regency often receive criticism from the public. The District itself certainly considers the criticism to be an encouragement and motivation to make the institution's performance even better. This performance improvement can be done through job analysis and career development of each member of the Cilacap Tengah District Office Employees. This study aims to determine 1). Analysis of the influence of positions on the performance of Cilacap Tengah District Office Employees, 2). The influence of career development on the performance of Cilacap Tengah District Office Employees, and 3). Analysis of the influence of positions and career development on the performance of Cilacap Tengah District Office Employees. Therefore, this study uses quantitative research which then interprets the data to produce descriptive data. While the data collection technique uses a questionnaire, and data analysis uses multiple linear regression. The results of the study indicate that job analysis and career development have a positive effect on the performance of Cilacap Tengah District Office Employees. If job analysis and career development are better, then the performance of the members will also be better, and vice versa if job analysis and career development are worse, then the performance of the Cilacap Tengah District Office Employees will also decrease.*

**Keywords :** *Job Analysis, Career Development, Employee Performance.*

**Abstrak :** Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap seringkali mendapat kritikan dari masyarakat. Pihak Kecamatan sendiri tentunya menganggap kritikan tersebut menjadi penyemangat dan motivasi untuk menjadikan kinerja institusi menjadi lebih baik lagi. Peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui analisis jabatan dan pengembangan karir dari masing-masing anggota Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah, 2). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah, dan 3). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah. Karena itu penelitian ini menggunakan kuantitatif yang selanjutnya data diinterpretasi sehingga menghasilkan data deskriptif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah. Apabila analisis jabatan dan pengembangan karir semakin baik maka kinerja anggota juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika analisis jabatan dan pengembangan karir semakin kurang baik maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah juga akan semakin menurun.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan

dengan baik oleh suatu organisasi. Karyawan tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau meningkatkan kinerjanya. Dengan mengembangkan kemampuan atau dalam kata lain memberdayakan sumber daya manusia tersebut diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki kepada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis jabatan dapat menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Analisis jabatan memang sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada organisasi yang merasa tidak perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang akan dikerjakan. Hal ini membuat kegundahan yang mendalam pada karyawan karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan, selain itu karyawan juga merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya menunjukkan hasil yang tidak maksimal. Kenyataan tersebut mungkin tidak asing karena banyak organisasi yang melakukan efisiensi dengan mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus, sehingga sulit untuk membuat uraian jabatan karena nama jabatan sering tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari.

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai yang dilakukan setiap tahun sekali, namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan pada organisasi publik. Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai di dalam organisasi publik. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai. Pengembangan karier merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai. Kebutuhan untuk merencanakan karier timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Pengembangan karier secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri.

Perkembangan karir tidak dapat dilepaskan dari kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar kemampuannya yang terus meningkat sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan organisasi tersebut, termasuk dalam hal ini adalah organisasi kecamatan yang menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi pemerintahan, yaitu penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan termasuk didalamnya melaksanakan tugas pelayanan tingkat kecamatan.

Kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan. Kecamatan merupakan sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat. Penyelenggara pelayanan publik di Kabupaten Cilacap pada tingkat terendah salah satunya adalah Kecamatan Cilacap Tengah. Kualitas pelayanan yang diberikan tentu tidak lepas dari kinerja pegawai kantor Kecamatan Cilacap Tengah sebagai ujung tombak pelayanan yang berkaitan erat dengan kinerjanya. Aparatur pemerintahan Kecamatan diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan publiknya untuk menjalankan visi misi dengan menjaga kinerjanya sebagai bukti pengabdian kepada Negara dan masyarakat. Upaya untuk meningkatkan kualitas layanan Kantor Kecamatan Cilacap Tengah dihadapkan pada kualitas SDM yang memadai dan budaya organisasi yang selalu berorientasi pada jasa

layanan yang berkualitas, sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Untuk mengatur jabatan di instansi pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengeluarkan Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Selain merupakan amanat Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap instansi pemerintah wajib untuk menyusun analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) guna menyusun kebutuhan jumlah serta jenis jabatan dari PNS dan PPPK. Dengan adanya anjab dan ABK, maka akan diketahui mengenai uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta jabatan, dan bobot jabatan. Hasil dari anjab dan ABK dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pegawai, penetapan kompetensi dan syarat dari suatu jabatan, serta sebagai indikator kinerja pegawai.

Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap dapat diidentifikasi bahwa terdapat banyak kekurangan dalam kelas jabatan, banyak kesenjangan antara pemenuhan jumlah pegawai dengan kuota serta pemberian kesempatan pengembangan karir pegawai yang ada pada setiap kelas jabatan. Hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi pimpinan agar mampu meningkatkan kembali daya saing para pegawainya dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas kinerja pegawainya.

Bertitik tolak dari uraian-uraian dan permasalahan tersebut di atas, yang mengungkap betapa pentingnya peran analisis jabatan dan pengembangan karir dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap, maka penulis memandang perlu mengadakan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Adapun judul penelitian yang diambil adalah : “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode survei kuantitatif dengan jenis penelitian korelatif. Pendekatan penelitian bersifat deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan data di lapangan hasil dari pengkajian dan analisis yang dilakukan. Keterangan-keterangan yang didapat adalah keterangan yang berdasarkan kejadian atau pengalaman yang telah berlangsung, baik itu menyangkut analisis jabatan, pengembangan karier maupun kinerja pegawai.

Tahap Pengolahan dan Analisis Data adalah melalui abulasi data, yaitu menghimpun dan mengelompokan data-data sesuai dengan permasalahannya, Menganalisis data-data hasil penelitian dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan Menentukan kesimpulan tentang pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cilacap Tengah.

Berdasarkan metode pengambilan sampel, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan menjadikan seluruh anggota populasi Kecamatan Cilacap Tengah sebagai sampel dan ditambahkan dengan pegawai Kelurahan, yaitu sejumlah 59 orang.

Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan menggunakan angket. Alat ini dipilih dengan pertimbangan bahwa penggunaan angket ini efisien dan efektif. Dikatakan bahwa dengan angket ini efisien karena dengan menggunakan angket akan lebih menghemat biaya, tenaga, dan waktu bila dibandingkan dengan wawancara misalnya. Agar alat pengumpulan data (angket) yang digunakan memiliki nilai valid dan reliabel maka dalam penyusunannya dilakukan dengan cermat dan seteliti mungkin. Setelah angket selesai disusun sebelum digunakan perlu dilakukan uji coba dalam rangka menguji validitas dan reliabilitasnya dengan melakukan revisi seperlunya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh antara variabel – variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ) dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 s.d Mei 2021 yang dilakukan di Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap.

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang langsung digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari analisis jabatan, pengembangan karir dan kinerja pegawai yang diambil dari 59 responden. selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 26.0. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka pertanyaan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh, semua pernyataan variabel analisis jabatan ( $X_1$ ), pernyataan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) dan pernyataan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dinyatakan valid, hal ini terbukti dengan nilai sig, yaitu 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha Coefisien*  $> 0,6$  (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas pernyataan tentang variabel analisis jabatan, yaitu 0,916, pengembangan karir, yaitu 0,922 dan kinerja pegawai, yaitu 0,912, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6, maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

Peneliti melakukan cara deskripsi data penyebaran kuisioner kepada para pegawai yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan mengenai sejauhmana penilaian terhadap Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Dari hasil penyebaran angket yang dilakukan kepada 59 responden berkenaan dengan variabel analisis jabatan diperoleh rata-rata sebesar 69%, untuk pengembangan karir diperoleh rata-rata sebesar 69,5% dan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil rata-rata 76,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel berada pada kategori baik.

### **Hasil Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan nilai kritisnya yaitu 0,05. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35224449
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.055
	Positive	.050
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil spss, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar, sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Pengembangan karir (X2)	0,359	2,789	Tidak ada gejala multikolinearitas
Analisis jabatan (X1)	0,359	2,789	Tidak ada gejala multikolinearitas

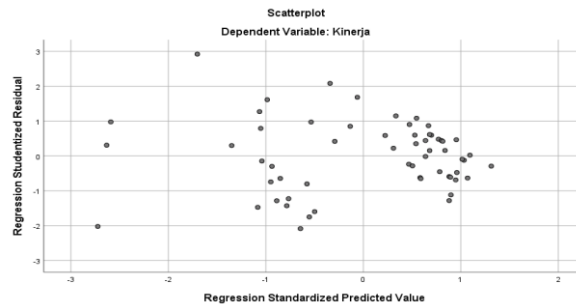
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai VIF pada variabel analisis jabatan dan pengembangan karir sebesar 2,789 atau lebih kecil dari 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Sedangkan untuk Nilai Tol pada variabel sebesar 0,359 atau lebih besar dari 0,1, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

d. Metode scatter plot



**Gambar 1.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik tersebut diatas, tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Glejser

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.734	1.325		6.593	.000		
	Anjab	-.044	.057	-.154	-.784	.437	.359	2.789
	Karier	-.108	.061	-.348	-1.774	.081	.359	2.789

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai signifikansi (sig) antara variable independen dengan absolut residual lebih besar dari angka 0,05, yaitu 0,437 dan 0,081. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Hipotesis**

a) Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.



**Tabel 4.** Hasil Analisis Uji t Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.903	2.528		4.708	.000		
	Anjab	.340	.108	.404	3.156	.003	.359	2.789
	Karier	.416	.116	.459	3.589	.001	.359	2.789

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa variabel independent Analisis jabatan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 0,404 (40,4%), sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,459 (45,9%). Artinya kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Cilacap Tengah.

Hipotesis pertama berbunyi "Analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,156$ ,  $> t_{tabel} = 2,00$  dan signifikansi 0,003 ( $sig < 0,05$ ). jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga berdasarkan nilai sig dan nilai t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua berbunyi "Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,589$ ,  $> t_{tabel} = 2,00$  dan signifikansi 0,001 ( $sig < 0,05$ ). jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga berdasarkan nilai sig dan nilai t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai.

#### b) Uji F

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga  $R_{y-12} = 0,819$  dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,671. Pengaruh variabel bebas analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar  $R^2 = 0,671 \times 100\% = 67,1\%$ , sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 67,1\% = 32,9\%$ . Adapun lebih jelasnya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.659	4.429	2.124

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hipotesis ketiga yang berbunyi "Analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai", dianalisis dengan uji F sebagai berikut.

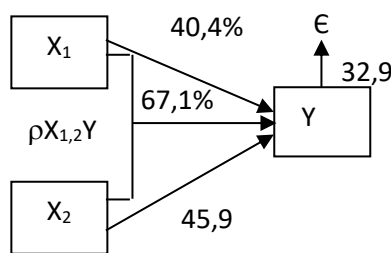
**Tabel 6.** Hasil Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2242.752	2	1121.376	57.159	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1098.638	56	19.619		
	Total	3341.390	58			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil analisis data diperoleh nilai  $F_{hitung} = 57,159 >$  nilai  $F_{tabel} = 3,16$  dan dengan signifikansi 0,000 berarti value Sig.  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Adapun Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil uji statistik, peneliti sajikan dalam design penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.** Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, maka dengan demikian besarnya pengaruh secara simultan kedua variabel termasuk tinggi, karena melebihi 50% atau 0,50.

## **Pembahasan**

### 1) Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Apabila analisis jabatan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika analisis jabatan semakin kurang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Meryance, Rafani dan Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh kinerja pegawai. Analisis jabatan memiliki hubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Adapun hubungan analisis jabatan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu dapat dilakukan pada saat organisasi melakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru, pelatihan, penilaian kinerja, evaluasi jabatan dan lain sebagainya. Melihat pentingnya analisis jabatan tersebut, Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap perlu menerapkan analisis jabatan. Namun, tidak demikian halnya dengan kondisi Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap saat ini yang masih belum dapat menerapkan analisis jabatan dengan maksimal. Setiap jabatan yang terdapat pada Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap belum memiliki deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan dari setiap pegawainya.

### 2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Apabila pengembangan karir semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika pengembangan karir semakin kurang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Bianca, Katili, dan Anggraeni (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap sebagai sebuah organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawainya tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi. Pengelolaan

dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pegawai Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap akan merasa diperhatikan jika institusinya melakukan pengembangan karir dengan melakukan perencanaan karir yang jelas, sehingga upaya peningkatan kinerja dari para pegawai juga akan terarah dengan baik.

3) Pengaruh Analisis Jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Apabila analisis jabatan dan pengembangan karir semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika analisis jabatan dan pengembangan karir semakin kurang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Meryance, Rafani dan Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh kinerja pegawai.

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Apabila analisis jabatan semakin tepat maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika analisis jabatan semakin kurang baik maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap juga akan semakin menurun.
- b. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Apabila pengembangan karir semakin tepat maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika pengembangan karir semakin kurang baik maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap juga akan semakin menurun.
- c. Analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Apabila analisis jabatan dan pengembangan karir semakin baik maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap juga akan semakin baik, begitu pula

sebaliknya jika analisis jabatan dan pengembangan karir semakin kurang baik maka kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap juga akan semakin menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>