

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT
SAINS DAN TEKNOLOGI ATMOSFER LAPAN BANDUNG**

Hesti Sugesti, Mauliddia Rahmah dan Nabilah

Program Studi D4 Manajemen Perusahaan Politeknik Pos Indonesia

Email: hestisugesti@poltekpos.ac.id, Mauliddiarahmah08@gmail.com dan
nabilahbgr19@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|---|
| <p>Diterima : 18 Mei 2021 Diterima dalam bentuk revisi : 15 Juni 2021 Diajukan : 20 Juli 2021</p> <hr/> <p>Kata kunci: analisis jabatan; pengembangan karir; kinerja pegawai.</p> | <p>Di era globalisasi pegawai adalah SDM di perusahaan yang merupakan aset dalam perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PSTA Lapan Bandung baik secara simultan maupun persial atau tidak. Metode yang digunakan kuantitatif dan deskriptif. Populasi 113 pegawai, teknik penarikan sampel menggunakan rumus Yamene dengan margin of error 5% sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan kuesioner dengan skala likert. Skala penelitian ini yaitu likert maka sebelum memasuki uji asumsi klasik data diubah ke MSI terlebih dahulu. Kemudian pengujian hipotesis secara simultan dan persial dengan uji f dan t dan kemudian menguji R Square menggunakan SPSS 23. Dari uji regresi linear berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan berdasarkan hasil uji f (stimultan) dan uji t (persial) bahwa Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif. Maka ini menjelaskan bahwa penerapan analisis jabatan yang baik dan pengembangan karir dalam upaya perbaikan atau meningkatkan pegawai memiliki pengaruh positif untuk peningkatan kinerja pegawai pada PSTA Lapan Bandung.</p> <p>Abstract: <i>In the era of globalization, employees are human resources in the company which are assets in the company that must be maintained and developed. This research was conducted to determine whether there is an effect of job analysis and career development on employee performance at PSTA Lapan Bandung either simultaneously or partially or not. The method used is quantitative and descriptive. The population is 113 employees, the sampling technique uses</i></p> |

the Yamene formula with a margin of error of 5% so that the sample in this study is 88 employees. Data collection techniques using interviews, observations and questionnaires with a Likert scale. The scale of this research is Likert, so before entering the classical assumption test, the data is changed to MSI first. Then test the hypothesis simultaneously and partially with f and t tests and then test R Square using SPSS 23. From the multiple linear regression tests conducted, it shows that Position Analysis and Career Development have an effect on Employee Performance, and based on the results of the f (simultaneous) test and test t (partial) that Job Analysis and Career Development have a significant and positive effect. So this explains that the application of good job analysis and career development in an effort to improve or increase employees has a positive influence on improving employee performance at PSTA Lapan Bandung.

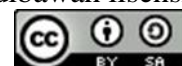
Keywords:

job analysis; career development; employee performance

Corresponden author: Nita Hasnita

Email: hestisugesti@poltekpos.ac.id

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Analisis jabatan merupakan tugas manajemen untuk mengupayakan supaya SDM memiliki kemampuan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk tercapainya tujuan perusahaan (Nurdin Batjo & Shaleh, 2018). Menurut (Anggraini et al., 2020) Analisis Jabatan merupakan kegiatan yang mengumpulkan informasi lengkap dan benar tentang jabatan dalam suatu perusahaan. Analisis jabatan menghasilkan gambaran dalam membantu mengambil keputusan tentang rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, dan kompensasi. Analisis jabatan juga bermanfaat untuk organisasi, untuk penempatan sesuai dengan kualifikasi (Luis Marnisah et al., 2021).

PSTA Lapan memberikan kompensasi terhadap setiap SDM yang memiliki jabatan tidak hanya dilihat dari tanggung jawab yang dipegangnya melainkan dari golongan yang dipegang oleh setiap pejabat atau pegawai yang berada di PSTA Lapan. Pejabat yang bekerja di PSTA Lapan dibagi berdasarkan golongan, dan golongan tersebut dilihat dari status pendidikan pegawai tersebut. Perusahaan PSTA Lapan yang melakukan pemanfaatan, pengembangan, penelitian, perekayasaan. Penempatan pegawai di PSTA Lapan adalah hal penting karena dalam memberikan layanan membutuhkan pegawai yang memiliki kualifikasi dengan kemampuan yang memadai. Beberapa pegawai, termasuk pegawai baru kurang paham tanggungjawab yang diberikannya (Zalfa & Sugesti, 2020).

Tabel 1. Kinerja Tahunan PSTA Lapan

| Kinerja Tahunan | Tahun | | | Uraian |
|---|-------|------|------|---|
| | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Proses pengembangan model | 25% | 50% | 75% | Bidang Program dan Fasilitas Bidang Diseminasi |
| Pendataan analisis, dan proses penulisan, <i>submitted</i> jurnal nasional terakreditasi di bidang sains atmosfer | 50% | 45% | 55% | Bidang Program dan Fasilitas Bidang Diseminasi Bagian Administrasi |
| Proses, perbaikan teknis, penyusunan administrasi | 33% | 30% | 50% | |
| Melayani iptek sains atmosfer sebanyak 5,10,20 instansi | 17% | 33% | 66% | |
| Sosialisasi dan diseminasi | 50% | 55% | 45% | Program dan Fasilitas Bidang Diseminasi Bagian Administrasi |

Sumber : PSTA Lapan Bandung, 2020

Dan berikut adalah data kinerja tahunan PSTA Lapan Bandung pada tahun 2019 :

Tabel 1.2 Kinerja Tahunan PSTA Lapan 2019

| Kinerja | Tahun 2019 | Uraian |
|--|------------|---|
| 1. Di bidang sains atmosfer yang maju terjadi Peningkatan penguasaan dan kemandirian Iptek | 75% | Bidang Program dan Fasilitas, Bidang Diseminasi, Bagian Administrasi Pokjabfung |
| 2. Meningkatnya layanan data dan informasi sains atmosfer | 57% | |

Sumber : PSTA Lapan Bandung, 2020

Berdasarkan data di atas kinerja tahunan di PSTA Lapan Bandung mengalami naik dan penurunan presentase kinerja karena ada faktor dari pegawai ataupun perusahaan. Pegawai akan melakukan pekerjaan secara efektif jika memahami posisinya. Supaya penempatan pegawai sesuai maka membutuhkan analisis jabatan di suatu perusahaan salah satunya di PSTA Lapan Bandung. Keberhasilan perusahaan bukanlah suatu proses yang mudah dicapai ([Siregar](#), 2017).

Pendekatan formal di perusahaan untuk menjamin pegawai di perusahaan yang memiliki kualifikasi, kemampuan, berpengalaman pada saat melakukan pengembangan

karir. Di PSTA Lapan ada pegawai yang mengikuti pengembangan karir namun ada pegawai yang tetap di tempat awal saat mereka diterima sebagai pegawai di PSTA Lapan dikarenakan hubungan pegawai dan perusahaan, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, jumlah karyawan, dan tipe manajemen yang diterapkan pada perusahaan tersebut ([Larasati](#), 2018).

Metode Penelitian

Jenis penelitian kali ini ialah penelitian kuantitatif serta deskriptif ([Sugiyono](#), 2018), dengan variable bebas Analisis Jabatan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dan variable terikat Kinerja Pegawai (Y). Lokasi penelitian dilakukan di Kantor PSTA Lapan, Bandung Jawa Barat dengan jumlah responden sebanyak 88 pegawai PSTA Lapan Bandung. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamene berikut :

$$\begin{aligned} N &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{113}{1 + 113(0,05)^2} \\ &= 88 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dengan *margin of error* yang sudah ditentukan yaitu 5% atau 0,05. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah Wawancara, Observasi dan Kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang dilakukan ialah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, MSI (*Method Successive Interval*), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Analisis Kolerasi Berganda serta Pengujian Hipotesis .

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Usaha

1) Sejarah Perusahaan

Pada tanggal 31 Mei 1962, dibentuk Panitia Astronautika oleh Menteri Pertama RI, Ir. Juanda (selaku Ketua Dewan Penerbangan RI) dan R.J. Salatun (selaku Sekretaris Dewan Penerbangan RI). Tanggal 22 September 1962, terbentuknya Proyek Roket Ilmiah dan Militer Awal (PRIMA) afiliasi AURI dan ITB. Berhasil membuat dan meluncurkan duaroket seri Kartika berikut telemetrinya. Tanggal 27 November 1963, Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 236 Tahun 1963 tentang LAPAN. Penyempurnaan organisasi LAPAN melalui :

1. Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 18 Tahun 1974,
2. Keppres Nomor 33 Tahun 1988,
3. Keppres Nomor 33 Tahun 1988 jo Keppres Nomor 24 Tahun 1994;
4. Keppres Nomor 166 Tahun 2000 sebagaimana diubah beberapa kali yang terakhir dengan Keppres Nomor 4 Tahun 2013
5. Perpres Nomor 49 Tahun 2015.

2) Produk Teknologi LAPAN

1. LAPAN *Surveillance* UAV02 (LSU02)

Pesawat terbang tanpa awak atau yang sering disebut dengan PTTA atau Pesawat Udara Nir Awak (PUNA) atau secara umum disebut dengan *Unmanned Aerial Vehicle* (UAV) adalah teknologi yang tergolong baru dan sangat menarik. Beberapa aspek perkembangan teknologi UAV ini terletak pada performance seperti layaknya pesawat terbang berawak.

2. Satelit LAPAN A1 (LAPAN Tubsat)

LAPAN-TUBSAT adalah sebuah satelit mikro yang dikembangkan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) bekerja sama dengan Universitas Teknik Berlin (*Technische Universität* Berlin; TU Berlin). Wahana ini dirancang berdasarkan satelit lain bernama DLR-TUBSAT, namun juga menyertakan sensor bintang yang baru.

3. Satelit LAPAN A2

LAPAN-A2 adalah merupakan satelit terbaru buatan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN). Satelit ini merupakan suksesor dari satelit buatan LAPAN sebelumnya, yaitu: satelit LAPAN-TUBSAT yang dibuat di Jerman. Untuk satelit LAPAN-A2 ini sepenuhnya dibuat di Indonesia, namun tetap menggunakan konsultan dari Jerman.

4. *Satellite Disaster Early Warning System* (SADEWA)

Satellite Early Warning System (Sadewa) merupakan sebuah sistem informasi peringatan dini bencana yang dikembangkan berbasis teknologi satelit dan juga dilengkapi sensor-sensor terestrial. Sistem ini berfungsi untuk memberikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penanganan kejadian bencana baik pada tingkat pemerintah pusat maupun daerah dalam rangka pengelolaan resiko bencana.

5. Desain *Prototipe* Sensor Lingkungan untuk Radome Antena LAPAN Parepare Berbasis Perangkat *Internet Of Things*

Antena stasiun bumi penginderaan jauh Lapan Parepare membutuhkan perlindungan dari hujan dan panas. Perlindungan tersebut digunakan dengan memasang radome antena.

B. Analisis Data dan Pembahasan

Penelitian kali ini akan dibahas Analisis Jabatan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. data yang dalam penelitian kali ini didapat dari internal perusahaan dan juga dari kuesioner serta wawancara yang dilakukan penulis.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dimaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel analisis jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari gambar berikut:

Tabel 1.3. Regresi Linear Berganda

| Model 1 | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|-------------|
| | B | Std Error | Beta | | |
| Constant | 1,796 | 6,316 | | ,284 | ,777 |
| Analisis Jabatan (X ₁) | ,395 | 0,90 | ,416 | 4,399 | ,000 |
| pengembangan karir (X ₂) | ,785 | ,179 | ,414 | 4,377 | ,000 |
| a. Dependent Variabel : (Y) | | | | | |

Sumber: Olahan SPSS 23, 2020

Uji regresi linear berganda terdapat kolom B yang merupakan nilai constant (a) adalah 1,796 sedangkan B1X₁ 0,395 adalah dan B2X₂ adalah 0,785 sehingga mendapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2$$

$$Y = 1,796 + 0,395 + 0,785$$

Dalam constant yang bertanda positif serta variabel X₁ dan X₂ yang bertanda positif artinya terjadi hubungan yang positif antara analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini menunjukkan hubungan atau pengaruh dalam penelitian ini yang terdiri dari 3 variabel.

Tabel 1.4. Uji Hipotesis

| Model 1 | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|-------------|
| | B | Std Error | Beta | | |
| Constant | 1,796 | 6,316 | | ,284 | ,777 |
| Analisis Jabatan (X ₁) | ,395 | 0,90 | ,416 | 4,399 | ,000 |
| pengembangan karir (X ₂) | ,785 | ,179 | ,414 | 4,377 | ,000 |
| b. Dependent Variabel : (Y) | | | | | |

Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer Lapan Bandung

| Model 2 | Sum Of Squares | Df | Mean Square | f | sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 2892,173 | 2 | 1146,086 | 57,378 | ,000 ^b |
| Residual | 2142,250 | 85 | 25,203 | | |
| Total | 5034,423 | 87 | | | |

a. Dependent Variabel : (Y)
b. Predictors : Constants X₁, X₂

| Model 3 | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,758 ^a | ,574 | ,564 | 5,020 |

a. Predictors : Constants X₁, X₂

Sumber: Olahan SPSS 23, 2020

Hasil uji t variabel analisis jabatan (X₁) diperoleh nilai t hitung = 4,399 dengan tingkat signifikan 0,000 pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai t hitung = 4,377 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel, dimana kedua variabel X₁ dan X₂ > t-tabel yang berarti pengujian analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima dan terdapat pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir secara persial terhadap kinerja pegawai.

Pada model 2 nilai f sebesar 57,378 dengan tingkat signifikan 0,000, karena sig. 0,000 < 0,05 nilai f hitung 57,378 > F tabel 3,10 maka hipotesis diterima, analisis jabatan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara stimultan terhadap kinerja pegawai.

Pada model 3 menunjukkan nilai R² 0,574 yang artinya 57,4% variasi dari analisis jabatan dan pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel independen, sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya penelitian ini dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PSTA Lapan Bandung” menunjukkan bahwa semakin mampu PSTA Lapan Bandung dalam meningkatkan Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama maka akan semakin meningkat Kinerja Pegawai pada PSTA Lapan Bandung. Dan dari hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan garis kontinum maka penelitian variabel Analisis Jabatan secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik, skor tertinggi terdapat pada dimensi sosial, adapun skor terendah terdapat pada dimensi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Analisis Jabatan pada PSTA Lapan Bandung berada pada kategori sangat baik.
2. Berdasarkan garis kontinum maka penelitian variabel pengembangan karir secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi latar belakang pendidikan dengan, adapun skor terendah terdapat pada dimensi pengalaman kerja Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada PSTA Lapan Bandung berada pada kategori sangat baik.
3. Berdasarkan garis kontinum maka penelitian variabel kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik dan skor tertinggi terdapat pada dimensi kualitas kerja, adapun skor terendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PSTA Lapan Bandung berada pada kategori sangat baik.
4. Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel saling berhubungan antara variabel Analisis Jabatan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tingkat hubungan kolerasi kuat
5. Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel saling berhubungan antara variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tingkat hubungan kolerasi kuat
6. Dalam constant yang bertanda positif serta variabel X_1 dan X_2 yang bertanda positif artinya terjadi hubungan yang positif antara analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
7. Berdasarkan uji f hipotesis diterima atau analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai f hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa variabel analisis jabatan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara stimultan terhadap kinerja pegawai.
8. Hasil pengujian hipotesis ini analisis jabatan (X_1) diperoleh kedua variabel X_1 dan $X_2 >$ t-tabel yang berarti pengujian analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima.
9. Analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan nilai R2 variasi dari analisis jabatan dan pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel independen yang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Bibliografi

- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). [Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah \(BKD\) Kota Malang.](#) *Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Larasati, S. (2018). [Manajemen Sumber Daya Manusia.](#) Deepublish.
- Luis Marnisah, M. M., Zamzam, H. F., & MM, M. H. (2021). [Manajemen Analisis Jabatan.](#) Deepublish.
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). [Manajemen Sumber Daya Manusia.](#) Penerbit Aksara TIMUR.
- Siregar, K. R. (2017). [Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I \(Persero\) BICT Belawan Sumatera Utara.](#) Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Bandung.
- Zalfa, Y., & Sugesti, H. (2020). [Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel.](#) *Competitive*, 15(2), 129–136.