

**PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KABUPATEN JENEPONTO**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**RISMA  
2018.MM.1.1636**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KABUPATEN JENEPONTO**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**RISMA  
2018.MM.1.1636**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KABUPATEN JENEPONTO**

Oleh:

**RISMA**

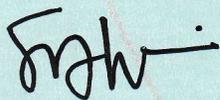
Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 14 Desember 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

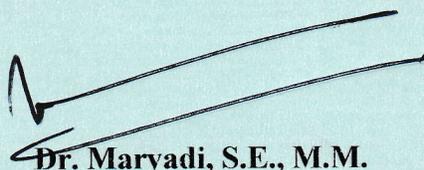


**Dr. M. Salim. S, S.E., M.M.**

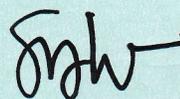
**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**



**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN JENEPONTO.***

Nama Mahasiswa : Risma  
NIM : 2018MM11636  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA  
Anggota : Dr. M. Salim. S, S.E., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Nur Naningsih, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 14 Desember 2020  
SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Desember 2020

**Penulis,**



**RISMA**

NIM: 2018MM11636

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. M. Salim. S, S.E., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Suamiku, kedua orang tua dan keluarga besar yang tercinta ku berterima kasih atas dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Desember 2020

Penulis,

**Risma**

## ABSTRAK

Risma. 2020. Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto (dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan M. Salim. S).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 30 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 30 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan  $t$  hitung = 0,544 <  $t$  tabel 2,055 tolak H1. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja, dengan  $t$  hitung 3,779 >  $t$  tabel 2,055 terima H2. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, dengan  $t$  hitung sebesar 2,722 >  $t$  tabel 2,055 terima H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai, dimana  $F$  hitung 12,661 >  $F$  tabel 2,98. Nilai R Square sebesar 0,594. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 59,4% sedangkan 40,6% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, pengendalian diri, integritas dan fasilitas kerja.

**Kata kunci : Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja**



## ABSTRACT

*Risma. 2020. The Effect of Job Analysis, Career Development and Work Discipline on Work Performance of State Civil Servants at the Jeneponto Regency Library and Archives Service (supervised by Sylvia Sjarli dan M. Salim. S).*

*This study aims to determine and analyze: the effect of job analysis, career development and work discipline on the work performance of state civil servants at the Jeneponto Regency Library and Archives Service.*

*This research approach uses survey research. This research was conducted at the Jeneponto Regency Library and Archives Service. The study population was all employees at the Library and Archives Office of Jeneponto Regency, amounting to 30 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 30 employees.*

*The results showed that: (1) There is no positive and significant effect of job analysis on employee performance, with  $t$  count =  $0.544 < t$  table  $2.055$  reject  $H_1$ . (2) There is a positive and significant effect of career development on work performance, with  $t$  count  $3.779 > t$  table  $2.055$  accept  $H_2$ . (3) There is a positive and significant effect of work discipline on work performance, with  $t$  count of  $2.722 > t$  table  $2.055$  accept  $H_3$ . There is a positive and significant effect of job analysis, career development, work discipline simultaneously (simultaneously) on employee work performance, where  $F$  counts  $12.661 > F$  table  $2.98$ . The  $R$  Square value is  $0.594$ . This value implies that the effect of job analysis ( $X_1$ ), career development ( $X_2$ ) and work discipline ( $X_3$ ) on work performance ( $Y$ ) is  $59.4\%$  while  $40.6\%$  of work performance is influenced by other variables that are not examined. for example motivation, work culture, work environment, self-control, integrity and work facilities.*

**Keywords: Job Analysis, Career Development, Work Discipline, Job Performance**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>13</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Analisis Jabatan .....	14
2.2.1 Teori Analisis Jabatan.....	14
2.2.2 Metode Analisis Jabatan .....	23

2.2.3	Proses Analisis Jabatan.....	26
2.3	Pengembangan Karir.....	28
2.3.1	Teori Pengembangan Karir.....	28
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	32
2.3.3	Kegiatan Pengembangan Karir.....	35
2.3.4	Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir.....	36
2.3.5	Bentuk Pengembangan Karir.....	38
2.4	Disiplin Kerja .....	39
2.4.1	Teori Kedisiplinan.....	39
2.4.2	Macam-macam Disiplin Kerja .....	42
2.4.3	Pendekatan Disiplin Kerja .....	43
2.4.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	45
2.4.5	Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja .....	46
2.5	Prestasi Kerja .....	47
2.5.1	Teori Prestasi Kerja.....	47
2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	50
2.5.3	Manfaat Prestasi Kerja.....	51
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>		<b>53</b>
3.1	Kerangka Konseptual .....	53
3.2	Hipotesis .....	55
3.3	Definisi Operasional Variabel .....	55
3.3.1	Analisis Jabatan.....	56
3.3.2	Pengembangan Karir .....	58
3.3.3	Disiplin Kerja.....	60
3.3.4	Prestasi Kerja .....	62

BAB IV METODE PENELITIAN .....	63
4.1 Pendekatan Penelitian .....	63
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	63
4.3 Populasi dan Sampel .....	63
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	64
4.5 Uji Instrumen Penelitian .....	66
4.6 Teknik Analisa Data.....	73
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	75
5.1 Hasil Penelitian.....	75
5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	75
5.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	78
5.1.3 Deskripsi Responden .....	82
5.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian .....	85
5.1.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	94
5.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	96
5.1.7 Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	101
5.2 Pembahasan .....	106
5.2.1 Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Prestasi Kerja .....	106
5.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja .....	109
5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	111
5.2.4 Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja .....	113
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	116
6.1 Simpulan .....	116
6.2 Saran.....	116

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. Kerangka Konsep Penelitian .....	54

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
4.1 Hipotesis Uji Durbin – Watson .....	70
5.1. Responden Berdasarkan Usia .....	83
5.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
5.3. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84
5.4. Persepsi Terhadap Variabel Analisis Jabatan.....	85
5.5. Persepsi Terhadap Variabel Pengembangan Karir .....	88
5.6. Persepsi Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	90
5.7. Persepsi Terhadap Variabel Prestasi Kerja .....	92
5.8. Hasil Uji Validitas Validitas Variabel .....	94
5.9. Hasil Uji Validitas Realibilitas Variabel .....	96
5.10. Hasil Uji Normalitas .....	97
5.11. Hasil Uji Multikolinearitas .....	98
5.12. Hasil Uji Autokorelasi .....	99
5.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	100
5.14. Hasil Uji T (Uji Parsial) .....	101
5.15. Hasil Uji F (Simultan) .....	104
5.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	105

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA**

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

*1) UJI NORMALITAS*

*2) UJI HETEROKEDASTISITAS*

*3. UJI MULTIKOLINERITAS*

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Di dalam aturan ‘*good govermance*’ pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh masyarakat dalam memonitor dan evaluasi yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah yang dipandang dari sisi lain dalam pengukuran prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, selain daripada itu ada kesulitan yang secara langsung dilakukan dalam bentuk obyektif dalam penerapan sistem maupun penerapan ukuran kinerja yang secara langsung diinformasikan pada tingkat keberhasilan secara obyektif dalam pelaksanaan program-program pada organisasi pemerintahan.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebab itu organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan maka yang dikatakan bahwa tujuan organisasi adalah peningkatan prestasi kerja aparatur sipil negara secara kualitas yang dicapai oleh aparatur sipil negara dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia sebagai sumber daya yang berpotensi dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya untuk

kemajuan organisasi setiap individu yang bermanfaat sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

Agar dapat mengetahui prestasi kerja aparatur sipil negara dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting untuk memiliki nilai yang amat strategis mengenai prestasi kerja aparatur sipil negara sangat penting untuk diketahui, mengukur prestasi kerja aparatur sipil negara hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai suatu keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam hal itu prestasi kerja aparatur sipil negara merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian prestasi kerja.

Prestasi kerja aparatur sipil negara dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang (Ardana, dkk., 2012:117). Seseorang pegawai yang berkeinginan promosi demi perkembangan karirnya, maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi. Siagian (2012:224) mengungkapkan, penilaian prestasi kerja para pegawai memiliki peranan dan arti yang sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti indentifikasi kebutuhan program diklat, rekrutmen, seleksi, penempatan, program pengenalan, sistem imbalan, promosi dan berbagai aspek dalam proses manajemen SDM secara efektif.

Banyak masalah mengenai prestasi kerja aparatur sipil negara seringkali dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang menyangkut tentang proses penempatan kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikan disebabkan karena analisis jabatan yang tidak tepat hal ini sangat mempengaruhi proses pengembangan karir yang berdampak pada prestasi kerja aparatur sipil negara di balik itu kurangnya aparatur sipil negara yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah kedisiplinan aparatur sipil negara tersebut, begitu pula yang ditunjukkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dimana masih memiliki prestasi aparatur sipil negara belum seperti yang diharapkan.

Berdasarkan observasi secara umum prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto belum optimal di mana aparatur sipil negara kurang menyadari tugas dan fungsinya, sehingga seringkali masih terdapat yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya : di saat membuat surat kepada instansi terkait dalam waktu beberapa jam tetapi membuat dalam waktu satu hari sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat prestasi ASN kurang optimal, dan di mana tingkat kedisiplinan belum tampak optimal dimana hadir di kantor seringkali tidak tepat waktu yang seharusnya jam 8.00 wita tetapi aparatur sipil negara datang jam 10.00 wita, dan kurangnya sarana dan prasarana dikantor sehingga aparatur sipil negara tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, pimpinan kurang memperhatikan kepada bawahannya.

Selain itu, terdapat masalah yang menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun yaitu sering kali aparatur yang terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang, sehingga tidak perlu lagi hadir di lapangan untuk mengikuti apel pagi. Terkadang pula teman yang tidak hadir di tempat apel melakukan absensi saja di kantor terlebih dahulu kemudian langsung pulang tidak tinggal di kantor. Ada pula yang jarang masuk kantor, namun tunjangannya tetap diberikan tanpa adanya sanksi yang diberikan. Begitulah fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sudah tidak mengindahkan aturan yang berlaku disamping lemahnya sanksi yang dilaksanakan dan adanya kebijakan dari pimpinan.

Seiring dengan masalah prestasi kerja ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang Perpustakaan dan Kearsipan yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto bertugas dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dalam menyusun kebijakan teknis dan menetapkan kebijakan terkait dengan masalah analisis jabatan di Bidang Perpustakaan dan Kearsipan. Di dalam pendayagunaan Sumber Daya Aparatur, peranan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem pemerintahan.

Kesesuaian penempatan Aparat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan Aparatur yang memiliki kualifikasi

dengan profesionalisme yang sesuai. Ada sebagian aparatur, terutama yang baru diterima tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar aparatur yang satu dengan yang lainnya serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu kepada pekerjaan yang lainnya.

Oleh karenanya dalam penempatan aparatur 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 aparat agar dapat mengetahui tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan. Penempatan aparat 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 aparat yang sesuai dengan prinsip tersebut di atas maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja aparatur sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk mendukung kesesuaian penempatan aparatur perlu dilakukan analisis jabatan dengan organisasi publik khususnya pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan atau jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan aparatur. Analisis jabatan sangat berperan sekali dalam penempatan aparatur. Dengan

adanya analisis jabatan akan menghasilkan aparat yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas.

Untuk mendapatkan aparat yang produktif, yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap aparat pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja secara wajar sesuai kemampuan, keahlian dan atau keterampilan serta latar belakang pengalaman. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun karakteristik jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas dan pengembangan karir aparatur.

Demikian halnya dengan pengembangan karir seseorang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara, 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 Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepono sebagian aparatur sipil negara mampu mengembangkan karir namun sementara disisi lain ada ASN yang masih jalan ditempat karena ada faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir seseorang

seperti halnya disiplin kerja aparatur sipil negara. Oleh karena itu, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya prestasi kerja ASN 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.

Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus melakukan pembinaan kedisiplinan pada pekerjaan yang dilaksanakan karena dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara, 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 Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sebagian ASN mampu mengembangkan karir namun sementara disisi lain ada ASN yang masih jalan ditempat karena ada faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir seseorang seperti halnya disiplin kerja ASN. Oleh karena itu, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya prestasi kerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong aparatur sipil negara 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.

Salah satu tolok ukur kedisiplinan adalah kehadiran kepulauan aparatur tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Seperti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan cara yang ditempuh yaitu dengan menggunakan alat modern berupa alat absensi (*ceklok/finger*) dengan sidik jari yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain sebelum pukul 08.00 wita. Kemudian mengikuti apel pagi di halaman kantor daerah (Kantor Bupati Jeneponto). Dengan menandatangani daftar hadir di tempat apel yang selanjutnya disetor ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) guna perekapan. Namun hal ini memiliki kelemahan, sering kali aparatur yang terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang, sehingga tidak perlu lagi hadir di lapangan. Terkadang pula teman yang tidak hadir di tempat apel melakukan absensi saja di kantor terlebih dahulu kemudian langsung pulang tidak tinggal di kantor. Ada pula yang jarang masuk kantor, namun tunjangannya tetap diberikan tanpa adanya sanksi yang diberikan. Begitulah fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sudah tidak mengindahkan aturan yang berlaku disamping lemahnya sanksi yang dilaksanakan dan adanya kebijakan dari pimpinan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati aparatur. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat

dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para aparatur sipil negara. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi aparatur akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, aparatur dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara.

Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki individu tersebut. Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin (Basri, 2010:1).

Oleh karena itu, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas aparatur tetap terjaga dan mampu mendorong aparat 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.

Demikian pula dengan disiplin kerja seorang aparat jika dikaitkan dengan prestasi kerja, maka produktivitas kerja tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya kedisiplinan. Dimana kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Oleh karena itu, disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan organisasi, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam suatu organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para aparatur agar mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh pimpinan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Atas dasar pertimbangan di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas dapat ditarik rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto?
4. Apakah analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini merupakan kegiatan penelitian untuk memperoleh informasi tentang prestasi kerja aparat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

4. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua kalangan khususnya bagi Aparatur Sipil Negara khususnya lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
2. Dapat menjadi sumber informasi bagi Aparatur Sipil Negara dan masyarakat dalam mengembangkan ilmu pengetahuannya.
3. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa dan juga yang ingin melakukan studi berkaitan dengan analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan pihak lain, yaitu tentang penelitian yang serupa yang memiliki tujuan yang sama dengan yang dinyatakan dalam judul penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menangani masalah analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Meryance, dkk (2014)	Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang
2	Sumini (2014)	Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo

3	Giyarto (2015)	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job description berpengaruh signifikan secara negative atau tidak langsung terhadap kinerja output
4	Akhwanul Akhmal, dkk (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. X di Tanjung Merawa Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif
5	Afiyati, Enjang Mya. (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan
6	Andhi Sukma Hanafi, dkk (2018)	Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan- Sekolah menengah Teknologi Industri (SMK-SMTI) Kementerian Perindustrian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial struktur organisasi dan analisis jabatan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja SMK-SMTI Kementerian Perindustrian

## 2.2 Analisis Jabatan

### 2.2.1 Teori Analisis Jabatan

Mathis dan Jackson (dalam Suprpto, 2011) mengatakan analisis jabatan merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan *personal* yang dipersyaratkan dalam jabatan dan hubungannya

dengan prestasi jabatan. Mathis dan Jakson memisahkan pengertian antara jabatan dengan posisi agar pemaknaan menjadi lebih jelas. Jabatan memiliki pengertian sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan posisi adalah prestasi jabatan yang dilakukan seseorang.

Kasmir (2012:160) menjelaskan bahwa job analysis merupakan “suatu analisis pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi kebutuhan tentang informasi suatu pekerjaan”.

Menurut Marihot Tua E. H dalam Danang Sunyoto (2012:54) menjelaskan bahwa analisis pekerjaan adalah sebagai pengumpulan, penilaian, dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam organisasi, yang biasanya dilakukan oleh seorang ahli yang disebut job analysis.

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013:37), Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisa pada setiap jabatan sehingga demikian akan memberikan pula gambaran tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap aparatur untuk jabatan tertentu.

Menurut Dessler (2014), analisis jabatan adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu jabatan, serta spesifikasi sumber daya manusia yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, pada Bab I dalam pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa “Analisis Jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan”.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 pada Pasal 1 yang berbunyi: “Analisis Jabatan merupakan proses dan tata cara untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan pengawasan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan dan pencatatan informasi terpercaya dan sah dengan suatu prosedur tertentu terhadap suatu jabatan tertentu dan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh si pemegang jabatan. Termasuk disini adalah:

1. Semua tugas termasuk kegiatan dan tanggungjawabnya.
2. Pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan karakter-karakter lain yang dibutuhkan oleh si pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif.
3. Alasan terhadap adanya suatu jabatan tertentu dan apa yang membuatnya berbeda dari jabatan yang lain.
4. Standard kerja atau target yang dapat dijadikan dasar untuk mengukur kinerja.

Satu konsep yang penting dalam analisis jabatan adalah bahwa analisis dilakukan terhadap jabatan (*the job*), bukan terhadap orang (*person*). Meskipun data diperoleh dari si pemegang jabatan (*incumbent*) melalui pengamatan, wawancara atau pun kuesioner/angket, produk yang menjadi hasil analisis jabatan

adalah berupa uraian jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*specifications of the job*), bukan suatu uraian tentang orang (*description of the person*).

Berawal dari konsep diatas Suprpto, (2011) dan Tanumiharjo (2013) menurunkan analisis jabatan terdiri dari dua elemen, pertama Uraian Jabatan (Job Description) dan Persyaratan Jabatan (Job Spesification), lebih lengkapnya akan dijelaskan penulis sebagai berikut:

#### 1. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Mathis, Jackson (dalam Rizkia, 2013) juga menyebutkan bahwa *Job Description* adalah bentuk tertulis dari apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakannya, dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik benang merah bahwasanya uraian jabatan merupakan bentuk tertulis dari suatu jabatan dan ruang lingkup jabatan tersebut yang didalamnya memuat apa pekerjaan dari jabatan tersebut. Mengapa dikerjakan, kapan dikerjakan, bagaimana dikerjakan.

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan uraian jabatan ini adalah sangat penting, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.

Dengan adanya kejelasan peran dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat diketahui melalui uraian pekerjaan, maka diharapkan setiap aparatur akan

memahami dan menerima peran yang ditetapkan baginya, sehingga dapat mencapai efektivitas kerja.

Hal-hal yang perlu dicantumkan dalam uraian jabatan pada umumnya meliputi:

- 1) Identifikasi Jabatan, yang berisi informasi tentang nama jabatan, bagian dan nomor kode jabatan dalam suatu perusahaan.
- 2) Ikhtisar Jabatan, yang berisi penjelasan singkat tentang jabatan tersebut; yang juga memberikan suatu definisi singkat yang berguna sebagai tambahan atas informasi pada identifikasi jabatan, apabila nama jabatan tidak cukup jelas.
- 3) Tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Bagian ini adalah merupakan inti dari Uraian Jabatan dan merupakan bagian yang paling sulit untuk dituliskan secara tepat. Untuk itu, bisa dimulai menyusunnya dengan mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang apa dan mengapa suatu pekerjaan dilaksanakan, dan bagaimana cara melaksanakannya.
- 4) Pengawasan yang harus dilakukan dan yang diterima. Bagian ini menjelaskan nama-nama jabatan yang ada diatas dan dibawah jabatan ini, dan tingkat pengawasan yang terlibat.
- 5) Hubungan dengan jabatan lain. Bagian ini menjelaskan hubungan vertikal dan horizontal jabatan ini dengan jabatan-jabatan lainnya dalam hubungannya dengan jalur promosi, aliran serta prosedur kerja.
- 6) Mesin, peralatan dan bahan-bahan yang digunakan.

- 7) Kondisi kerja, yang menjelaskan tentang kondisi fisik lingkungan kerja dari suatu jabatan. Misalnya panas, dingin, berdebu, ketal, bising dan lain-lain terutama kondisi kerja yang berbahaya.
- 8) Komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan diatas.

Sesuai dengan pengertiannya bahwa karakteristik jabatan adalah kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, maka menurut Ardana, Mujati dan Utama (2012:39), karakteristik jabatan tersebut memberikan beberapa manfaat, antara lain:

- a) Karakteristik jabatan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dan berbagai aktivitas SDM.
- c) Memudah prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
- d) Membantu aparatur dalam merencanakan karir, mengurangi praktek diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
- e) Bermanfaat dalam program keselamatan kerja, dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan.
- f) Karakteristik pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.
- g) Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
- h) Untuk memperbaiki administrasi dan pengendalian pekerjaan.

## 2. Persyaratan Jabatan (Job Specification)

Rizkia (2013) menyebutkan bahwa persyaratan jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini diatur sedemikian rupa supaya seseorang yang menduduki jabatan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dalam jabatan tersebut dengan baik.

Dessler (dalam Tanumiharjo, 2013) mendefinisikan persyaratan jabatan merupakan suatu daftar dari tuntutan manusiawi dalam suatu jabatan tertentu, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian dan lain-lain sesuai produk dari analisis jabatan. Persyaratan jabatan berasal dari analisis jabatan dan karakteristik jabatan. Ini adalah kualifikasi pribadi, keterampilan, fisik dan tuntutan mental yang diperlukan untuk prestasi kerja yang efektif. Ini menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

- a. Apa ciri-ciri manusia dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan jabatan ini?
- b. Apa jenis orang untuk merekrut dan kualifikasi yang dibutuhkan
- c. Kualitas apa yang orang harus dimiliki untuk mengemban jabatan ini?

Di dalam spesifikasi jabatan ditentukan kemampuan dan bakat dasar yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan jabatan yang diembannya. Pada umumnya spesifikasi jabatan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas bagi aparatur, yang diikuti oleh kualifikasi definitif yang dibutuhkan dari aparatur yang memangku jabatan tersebut. Spesifikasi jabatan berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh aparatur untuk menduduki suatu jabatan

tertentu, agar ia dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab.

Aparatur akan mau dan mampu bekerja dengan baik jika ia ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat, kemampuan, serta kebutuhannya dalam mengemban jabatan tersebut. Oleh sebab itu, organisasi harus mampu menempatkan aparatur sesuai dengan minat, kemampuan, serta kebutuhannya. Disamping itu, dengan menempatkan aparatur pada suatu jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya maka aparatur tersebut telah diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan merealisasikan potensinya seoptimal mungkin. Spesifikasi jabatan dapat disusun secara bersama-sama dengan uraian jabatan, tetapi dapat juga disusun secara terpisah.

Spesifikasi jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh orang yang menduduki suatu jabatan, agar ia dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Spesifikasi jabatan ini dapat disusun secara bersama-sama dengan uraian jabatan, tetapi dapat juga disusun secara terpisah.

Beberapa hal yang pada umumnya dimasukkan dalam spesifikasi jabatan adalah:

- a) Persyaratan pendidikan, latihan dan pengalaman kerja
- b) Persyaratan pengetahuan dan keterampilan
- c) Persyaratan fisik dan mental
- d) Persyaratan umur dan jenis kelamin.

Adapun dari spesifikasi mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- 1) Menemukan pekerja yang prospektif
- 2) Spesifikasi jabatan penting dalam mendapatkan calon pegawai untuk pekerjaan tertentu sesuai rumusan spesifikasi jabatan yang ada, juga akan membantu
- 3) dalam proses seleksi, serta membantu menyediakan daftar pertanyaan penting untuk wawancara sesuai isi spesifikasi jabatan yang ada.
- 4) Rincian spesifikasi jabatan yang ada dalam rekrutmen merupakan gambaran calonpekerja.
- 5) Sebuah spesifikasi jabatan akan menjadi pengenalan pertama untuk calon. Oleh karena itu penting bahwa itu adalah profesional dan menggambarkan citra yang tepat. Sehingga ketika anda menyusun spesifikasi anda akan menarik kandidat yang sesuai.
- 6) Mengatur kompentensiorganisasi
- 7) Organisasi harus menetapkan kompetensi inti dan spesifikasi pekerjaan yang akan membantu mereka untuk melaksanakan program kompetensi yang sesuai.
- 8) Spesifikasi pekerjaan penting dalam mengidentifikasi kompetensi pegawai
- 9) Organisasi dapat mengidentifikasi tugas yang tepat dan kompetensi dari posisi pekerja.
- 10) Sebagai orientasi untukcalon  
Calon dapat menentukan apakah dirinya berkualifikasi sesuai dengan spesifikasi jabatan yang ada.

### 2.2.2 Metode Analisis Jabatan

Pengumpulan informasi jabatan biasanya dilaksanakan oleh pengawas yang terlatih dibantu oleh pegawai senior, penganalisis jabatan bekerja sama dengan para pengawas dan ASN, penganalisis jabatan dari luar organisasi umumnya memimpin dalam melakukann analisis jabatan.

Sumber pokok dari informasi jabatan dapat digali dari aparatur lainnya termasuk pengawas yang mengenal dan mengetahui jabatan ini, pengamat bebas mengamati aparatur dalam melaksanakan jabatan mereka.

Menurut Donni Juni Priansa (2016;74)) terdapat beberapa metode dalam analisis jabatan yang dipergunakan sebagai bahan informasi bagi organisasi antara lain:

#### 1. Metode Kuesioner

Metode ini menetapkan jabatan atas pertanyaan yang terdapat pada formulir yang diisi oleh responden. Metode kuesioner ini memiliki kelebihan dan kekurangan.

Kelebihan metode kuesioner antara lain:

- a. Kuesioner adalah suatu metode yang efisien dan tidak memakan waktu yang lama dalam mengumpulkan informasi yang banyak sekali;
- b. Kuesioner adalah alat yang ampuh dimana tugas pekerjaan yang akan dianalisis disusun secara rapi;
- c. Tanggapan tertulis atas kuesioner memberikan dokumen yang tetap atas semua fakta yang dilaporkan.

Kekurangan metode kuesioner antara lain:

- a. Menghilangkan kontak pembicaraan antara analisis dan aparatur;
- b. Jawaban tertulis tidak mengenai hal-hal yang pokok;
- c. Pembuatan kuesioner yang efektif memerlukan ketelitian yang tinggi;
- d. Penyelesaian data memakan waktu;
- e. Masalah interpretasi dapat timbul bagi orang yang mengisi kuesioner maupun bagi analisis yang mengoreksi tanggapan.

## 2. Metode Deskriptif Naratif

Merupakan metode pencatatan apa yang dikerjakan setiap hari, setiap waktu yang digunakan, selama berlangsungnya pekerjaan, dan akhir dari pekerjaan yang dilakukannya.

Kelebihan metode deskriptif naratif antara lain:

- a. Keuntungan waktu bagi analisis dalam mengumpulkan informasi mengenai jumlah dan beban dalam pekerjaan;
- b. Aparatur dapat menulis dalam buku catatan pelbagai tugas rutin tanpa menginterpretasikan pertanyaan;
- c. Metode ini tidak menimbulkan keengganan aparatur untuk berpartisipasi dalam wawancara pekerjaan.

Kekurangan metode deskriptif naratif antara lain:

- a. Tidak ada kontak pribadi antara analisis dan aparatur;
- b. Aparatur dapat menduga bahwa tujuan dari catatan harian adalah penelitian tentang waktu yang dipakai oleh manajemen untuk standar produksi;
- c. Metode ini hanya terbatas untuk pekerjaan rutin dan berulang.

### 3. Metode Wawancara

Metode ini dalam bentuk lisan dimana terdapat dua orang atau lebih yang melakukan proses tanggung jawab dengan bertatap muka. Dalam wawancara terdapat dua pihak yang mempunyai kedudukan yang berbeda, pewawancara berperan sebagai pencari informasi sedang terwawancara berperan pemberi informasi.

Kelebihan metode wawancara antara lain:

- a. Wawancara membuat partisipasi langsung dan terbuka dari aparatur;
- b. Memberikan kepada analisis pengertian yang lebih baik tentang tugas pekerjaan;
- c. Memungkinkan penelitian dan perbaikan dari bidang pekerjaan yang kabur dan rumit, yang tidak mudah dikombinasikan.

Kekurangan metode wawancara antara lain:

- a. Beberapa aparatur merasa dirugikan dan tidak senang untuk memberikan informasi yang tepat;
- b. Pewawancara menekan kepada apa yang diinginkan dan dilakukan oleh seorang aparatur, bukan apa yang harus dilakukan oleh aparatur.

### 4. Metode Observasi

Metode ini merupakan kajian yang terencana, disengaja dan mempunyai sistem mengenai gejala tertentu dengan cara pengamatan dan pencatatan. Metode ini biasanya dilakukan oleh penganalisis jabatan yang terlatih, dia dapat melakukan pengamatan non partisipatif maupun pengamatan partisipatif.

Kelebihan metode observasi antara lain:

- a. Dapat memperoleh kebiasaan yang sebenarnya dari pekerjaan (kelaziman);
- b. Dapat mengobservasi kondisi kerja yang penting yang kadang kala merupakan ciri tertentu dari suatu pekerjaan;
- c. Dapat mengobservasi pada saat yang sama, tanpa mengganggu kelancaran pekerjaan.

Kekurangan metode observasi antara lain:

- a. Membutuhkan waktu yang lama dalam pelaksanaannya;
- b. Beberapa aparatur mungkin merasa terganggu pada saat observasi.

### **2.2.3 Proses Analisis Jabatan**

Proses analisis jabatan perlu dilakukan dengan baik dan terencana sehingga tujuan yang ingin diperoleh dari pelaksanaan analisis jabatan dapat tercapai. Menurut Donni Juni Priansa (2016;77) terdapat proses analisis jabatan terdiri dari:

#### **1. Tahap Persiapan**

Tahap persiapan meliputi sejumlah kegiatan penting, yaitu :

- a. Mempelajari visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi;
- b. Mempelajari struktur organisasi, kebijakan, peraturan, dan berbagai pedoman yang ada di dalam organisasi;
- c. Menentukan program yang memerlukan analisis jabatan di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian;
- d. Mengadakan diskusi untuk kesediaan kerjasama semua pihak yang terlibat dalam kegiatan analisis jabatan tentang tujuan diadakannya analisis

jabatan;

- e. Menjelaskan metode yang akan diterapkan dalam analisis jabatan serta menyusun rencana penyelenggaraannya termasuk jadwal kerja;
- f. Menyusun formulir analisis jabatan serta petunjuk cara penyajiannya;
- g. Menyiapkan aparatur ahli di bidang analisis jabatan.

## 2. Tahap Pengumpulan Data dan Informasi

Tahap ini digunakan untuk menjaring data dan informasi mengenai jabatan.

Data dan informasi yang diperoleh dari tahapan ini dilakukan melalui kegiatan:

- a. Wawancara;
- b. Daftar pertanyaan;
- c. Pengamatan (observasi);
- d. Buku catatan harian.

## 3. Tahap Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul diolah dan dibuat draft awalnya tentang karakteristik jabatan. Proses pengolahan data mengacu pada struktur organisasi dan karakteristik tugas organisasi yang dilengkapi dengan studi kepustakaan dan konsultasi dengan tenaga ahli.

## 4. Tahap Diskusi Hasil Pengolahan Data

Penyusunan draft karakteristik jabatan yang telah dilakukan oleh penganalisis dikonsultasikan kepada pimpinan unit kerja dalam suatu forum yang bersifat formal. Hasil yang dibicarakan dalam forum tersebut berfokus pada penyediaan karakteristik jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) bagi aparatur.

## **2.3 Pengembangan Karir**

### **2.3.1 Teori Pengembangan Karir**

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya :

Pengembangan karir menurut Danang Sunyoto (2012:183) adalah proses mengidentifikasi potensi karir aparatur dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengertian pengembangan karir menurut I Komang A. Dkk (2012) dalam Danang Sunyoto (2012:183) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi.

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa

akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu mendatang.

Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi.

Menurut Marwansyah (2015:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut: dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Apabila karyawan yang bersangkutan memperlihatkan sikap tidak proaktif dalam pengembangan karir, mustahil ia akan mendapat kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Seorang karyawan yang ingin mendapatkan pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diinginkan perusahaan darinya, sistem promosi apa yang berlaku dalam perusahaannya, syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti pelatihan, apakah pelatihan diadakan oleh perusahaan, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan tersebut, apakah faktor keberuntungan berperan

atau tidak dalam pengembangan karir, dan mana yang lebih dominan dalam menentukan promosi, apakah prestasi karyawan atau senioritas.

Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Menurut Handoko, T.H (2015:165) pengertian karier ada tiga, yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya.
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir bertujuan membantu aktivitas yang pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan

karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

Menurut Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat aparatur merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk aparatur memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh aparatur. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk aparatur adalah perusahaan yang tidak menilai aparatur sebagai aset penting bagi perusahaan, karena aparatur juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir.

Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinyu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*out put*).

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Yulita, 2017:436) pengembangan karir adalah usaha yang

dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Yulita, 2017:437). Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu mendatang.

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian pengembangan karir, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang aparatur melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh suatu organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir**

Menurut Donni Juni Priansa (2016;163) terdapat banyak beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir aparatur, antara lain:

#### **1. Kinerja dan produktivitas kerja**

Aparatur yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan aparatur yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang

memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

## 2. Pengalaman

Aparatur berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi tentu saja akan lebih terbuka kepada aparatur-aparatur yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.

## 3. Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh aparatur sangat mempengaruhi jenjang karir aparatur. Aparatur dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk aparatur tersebut.

## 4. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh aparatur akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Dewasa ini banyak organisasi yang memiliki direktur dengan level pendidikan doktor.

## 5. Prestasi

Aparatur yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia

telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

#### 6. Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir aparatur karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat aparatur ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

#### 7. Rekan kerja

Rekan kerja tentu saja mempengaruhi jenjang karir aparatur. Aparatur yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

#### 8. Aparatur dengan posisi lebih rendah

Aparatur dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Aparatur tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

#### 9. Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada di dalam organisasi maupun yang ada di luar organisasi akan memudahkan aparatur untuk mencapai jenjang karir tertentu.

Misalnya alumni perguruan tinggi A akan diprioritaskan menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pimpinannya berasal dari perguruan tinggi yang sama.

#### 10. Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir aparatur. Banyak aparatur yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja di luar kemampuan manusia.

### **2.3.3 Kegiatan Pengembangan Karir**

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Menurut Bianca, dkk (2016:173) pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Tentunya akan berbeda skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.

3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Untuk pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, organisasi harus juga berperan aktif misalnya mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian usaha pengembangan karir akan menguntungkan karyawan dan organisasinya.

#### **2.3.4 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir**

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan

7. Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Menurut Handoko dalam Ni Made Candra (2014) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengembangkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasidalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
5. Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

### **2.3.5 Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”. Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2016:74) yaitu:

### 1. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

### 2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

### 3. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

### 4. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Teori Kedisiplinan**

Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Nadezda and Jozef, (2010) disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Masih menurut Nadezda and Jozef, (2010) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Sinambela (2012:239), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya berbicara mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Febrianti (2013:22) yang dikutip dari Suparlan mengemukakan bahwa disiplin PNS adalah:

- a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin PNS;
- b. Loyalitas atau kesetiaan PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS;
- c. Dedikasi atau semangat pengabdian PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS.

Dengan demikian mematuhi aturan yang berlaku adalah salah satu faktor penting untuk menilai kedisiplinan dan kinerja seorang Aparatur.

Menurut Ambarwati (2016:6) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan aparatur agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga aparatur akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sedangkan Alimah (2017:35) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Novitasari, 2017:29), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut (Novitasari, 2017:30) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha

untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut.

Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Aparatur Sipil Negara. Mengenai Disiplin Aparatur Sipil Negara, di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Negeri Sipil menurut Ketentuan Bab I Pasal 1 (1) yang dimaksud Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

#### **2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut (Novitasari, 2017:30) ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti

dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan- peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.4.3 Pendekatan Disiplin Kerja**

Ada dua pendekatan disiplin kerja menurut (Novitasari, 2017:32) diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman.

### **2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin aparatur adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para aparatur akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha kerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua aparatur akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang aparatur yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para aparatur agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada para bawahan

Aparatur adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang aparatur tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

#### 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya

### **2.4.5 Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja**

Pegawai harus dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan dapat menjalankan kewajibannya serta menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang ASN tentu

harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak yang terdapat di Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

1. Gaji, tunjangan dan fasilitas
2. Cuti
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
4. Perlindungan, dan
5. Pengembangan kompetensi

## **2.5 Prestasi Kerja**

### **2.5.1 Teori Prestasi Kerja**

Prestasi kerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015:43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Kemampuan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi/organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan instansi/organisasi, pimpinan instansi/organisasi atau pihak manajemen instansi/organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala. Dessler (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Setelah pegawai diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang

dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Prestasi kerja dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama, dan personnel reletednya sehingga prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasibuan (2015:87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat di ambil kesimpulan prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan

pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktutertentu.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental pegawai yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, meemahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi: situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

### 2.5.3 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:89) penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi organisasi serta pegawai. Manfaat prestasi kerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balasan.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan si masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan

dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.

11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

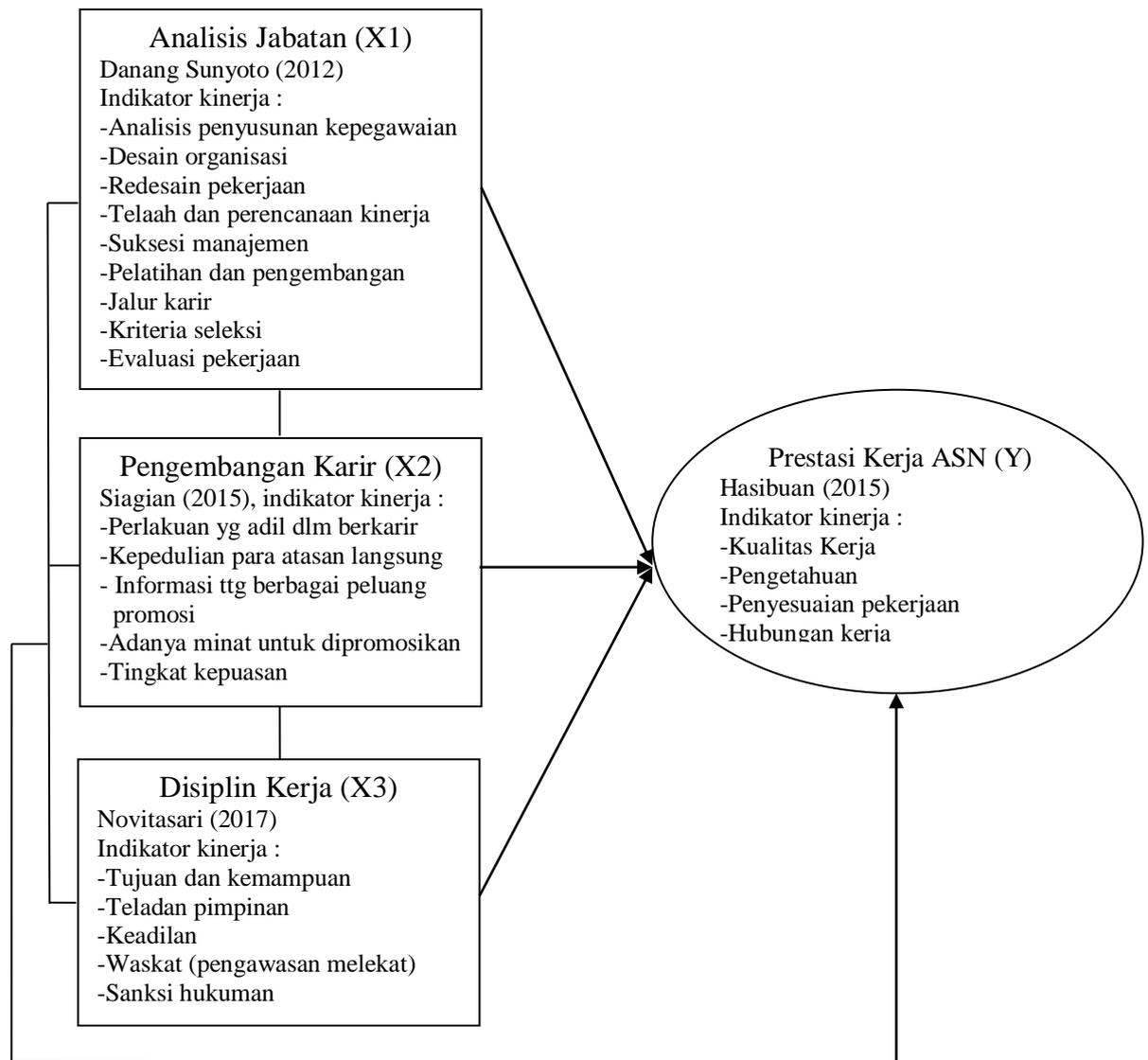
#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Peranan aparatur dalam birokrasi pemerintah sebagai unsur pembaru haru memiliki kemampuan untuk mendesain strategi usaha berencana yang mendorong ke arah pembaruan dan pembangunan dalam berbagai kebijaksanaan atau dalam suatu rencana maupun pelaksanaannya juga kemampuan untuk melihat saling keterkaitan dari berbagai segi yang perlu ditumbuhkan melalui analisis jabatan sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya agar karirnya dapat berkembang dengan baik.

Setiap instansi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai prestasi kerja yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia agar dapat mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya, karena karyawan merupakan asset yang penting bagi instansi atau perusahaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus meningkatkan kedisiplinan kerja yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja masing- masing berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

X1 : Analisis Jabatan

X2 : Pengembangan Karir

X3 : Disiplin Kerja

Y : Prestasi Kerja ASN

### **3.2 Hipotesis**

Jika ada pengaruh yang kuat antara pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, maka dibangunlah 4 (empat) hipotesis sebagai berikut:

H1 : Analisis jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

H4 : Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian menggambarkan adanya saling keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Agar memperlihatkan gambaran yang jelas dan terarah mengenai masalah yang akan diteliti, maka penentuan variabel merupakan hal yang penting dilakukan. Berdasarkan hal tersebut dapat menkarakteristikan gambaran mengenai permasalahan yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan tesis, penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terkait. Maka yang menjadi variabel bebasnya adalah variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja ASN, yang meliputi :

- Analisis Jabatan ( X1)
- Pengembangan Karir ( X2)
- Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja ASN (Y).

Adapun definisi operasional dari variabel adalah sebagai berikut :

### **3.3.1 Analisis Jabatan**

Analisis jabatan adalah merupakan proses pengumpulan, penganalisisan, dan penyusunan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah karakteristik jabatan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja. Analisis jabatan berfokus pada apa yang diharapkan dari kinerja aparatur.

Indikator-indikator dari variabel analisis jabatan yang digunakan dalam penelitian menurut Danang Sunyoto (2012) menyatakan bahwa indikator analisis jabatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis penyusunan kepegawaian.

Merupakan dasar penyusunan formasi dengan perhitungan secara logis dan teratur berdasarkan kebutuhan aparatur.

b. Desain organisasi.

Memberikan pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian organisasi.

c. Redesain pekerjaan.

Penyusunan kembali komponen-komponen dari tugas-tugas pada kebutuhan yang layak serta dalam rangka memperbaiki kemampuan individu.

d. Telaah dan perencanaan kinerja.

Merupakan proses evaluasi dalam hasil penyusunan penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan.

e. Suksesi manajemen.

Merupakan proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan formasi.

f. Pelatihan dan pengembangan.

Merupakan proses melatih dan mengembangkan kompetensi aparatur agar dapat meningkatkan kemampuan aparatur dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

g. Jalur karir.

Setiap aparatur harus melalui jalur atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

h. Kriteria seleksi.

Merupakan proses rekrutmen dalam melakukan seleksi penyusunan formasi.

i. Evaluasi pekerjaan

Merupakan suatu proses sistematis untuk menentukan nilai pekerjaan dalam suatu organisasi.

### **3.3.2 Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir menurut Siagian (2015:207) adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi

oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

### **3.3.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator dari variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian menurut (Novitasari, 2017:34) beberapa indikator tersebut diantaranya:

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan aparatur. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan aparatur. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada aparatur harus sesuai dengan kemampuan aparatur bersangkutan agar aparatur tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **b. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan aparatur karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik,

kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pimpinan yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua aparatur. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

d. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan aparatur. Dengan waskat berarti atasan harus efektif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan aparatur. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, aparatur akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan aparatur.

### 3.3.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah disepakati seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang ASN tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja ASN yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

c. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yaitu menganalisa pengaruh variabel bebas (analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

#### **4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto yang berlokasi di Jl. M. Ali Gassing No.2 Belokallong.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan sejak tanggal 01 Juli sampai dengan 30 Juli 2020.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah aparatur sipil negara di lingkungan Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dengan keadaan tahun 2020.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik Non Probability Sampling/Non Random dengan sampel jenuh. Dimana jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sebanyak 30 orang.

## 4.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan cara pengisian kuesioner dan studi kepustakaan.

### 1. Pertanyaan (Questioner)

Teknis kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon atas seluruh pertanyaan yang disampaikan tersebut.

Alasan untuk menggunakan metode kuesioner adalah:

- a) Untuk mengetahui identitas responden.
- b) Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap seluruh variabel.

Daftar pertanyaan-pertanyaan yaitu daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari locus of control, analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	: Skor 1
Tidak Setuju	: Skor 2
Ragu	: Skor 3
Setuju	: Skor 4
Sangat Setuju	: Skor 5

## 2. Studi Kepustakaan (*Literature Study*)

Penulis mendapatkan data-data *literature* dengan menggunakan buku-buku pedoman, dan *literature* lainnya yang dapat membantu dalam penulisan ini. Studi pustaka dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja ASN.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Adapun data

yang dikumpulkan melalui teknik dokumentasi adalah segala sesuatu terkait dengan variabel penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

#### **4.5 Uji Instrumen Penelitian**

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis yang digunakan adalah;

1. Uji Instrumen

- a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen Arikunto (2015). Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam pengukuran validitas pada penelitian digunakan metode faktor analysis. Analisis faktor merupakan proses mendefinisikan struktur saling hubungan (korelasi) atau sejumlah besar variabel dengan cara mendefinisikan suatu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut faktor analysis.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau

indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2013:52). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan correlaion coefficient person.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2015:178). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu keusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$  (Ghozali, 2013:47).

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal. Kalau 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.

Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria:

- 1) Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed)  $> 0,05$  data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed)  $< 0,05$  data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2015:187). Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$$H_0 : \text{ragam sisaan homogen}$$

$$H_1 : \text{ragam sisaan tidak homogen}$$

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Singgih Santoso, 2015:183). Variabel bebas mengalami multikolonieritas jika  $\text{tolerance}_{\text{hitung}} < 0,1$  dan  $\text{VIF}_{\text{hitung}} > 10$ .

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear

pada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah uji Durbin-Watson (DW test) yang dimana hipotesis yang akan diuji adalah:

**Tabel 4.1**  
**Hipotesis Uji Durbin-Watson**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Janie, 2012:13). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = variabel terikat

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3$  = variabel bebas

#### 4. Uji Statistik

##### a. Uji T secara parsial

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$ . Masing-masing  $t$  hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Berikut ini rumus uji  $t$  secara parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2013:250)

Dimana:

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah data

Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Analisis jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto
- H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

H4 : Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto.

**Pengujian  $X_1$  :**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja
- 2)  $H_0 : \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja

**Pengujian  $X_2$  :**

- 1)  $H_0 : \beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja
- 2)  $H_0 : \beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja

**Pengujian  $X_3$  :**

- 1)  $H_0 : \beta_3 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja
- 2)  $H_0 : \beta_3 \neq 0$  : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

**Pengujian  $X_4$  :**

- 1)  $H_0 : \beta_4 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja terhadap prestasi kerja
- 2)  $H_0 : \beta_4 \neq 0$  : Terdapat pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1)  $H_0$ : ditolak jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
- 2)  $H_0$ : diterima jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan  $H_0$  menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

b. Uji  $F$

Uji signifikansi simultan atau sering kali disebut uji  $F$  bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.)  $F$  yang dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (bukti langsung, kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan konsumen) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai  $R$  Square ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0

sampai dengan 1. Selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2013).

#### **4.6 Teknik Analisa Data**

Di dalam sebuah penelitian, data merupakan suatu peranan yang sangat penting yaitu sebagai alat yang mendukung dalam pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian setelah diolah guna menjadi informasi. Penelitian harus mengetahui jelas data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer (*Primary Data*)**

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung (bersumber) dari responden dan informan melalui (1) kuesioner berupa angket/daftar pertanyaan, (2) interview melalui wawancara kepada pihak yang terkait, dan (3) pengamatan langsung dalam bentuk observasi.

##### **2. Data Sekunder (*Secondary Data*)**

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui library research yaitu dengan cara membaca dan mempelajari literatur baik berupa buku-buku peprustakaan, catatan kuliah, serta referensi lainnya yang berhubungan erat dengan masalah penelitian.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

Diberlakukannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, sebagai salah satu upaya mewujudkan organisasi pemerintah yang efektif, maka unit organisasi Pemerintah Kabupaten Jeneponto menjadi 44 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto adalah salah satu unit kerja pada organisasi Pemerintah Kabupaten Jeneponto yang beralamat di Jalan M. Ali Gassing Nomor 2 Belokallong Kelurahan Balang Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jeneponto, yang selanjutnya dalam Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto diatur tugas pokok, fungsi dan rincian tugas kantor tersebut, yang secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto mempunyai tugas pokok melaksanakan dalam menyusun kebijakan, merumuskan program kerja, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelia, memecahkan masalah,

mengevaluasi, melaporkan dan memberi saran kepada atasan serta melaksanakan urusan di Bidang Perpustakaan dan Kearsipan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang relevan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menyelenggarakan fungsi:
  - a. merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan;
  - b. merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan sekretariat;
  - c. merumuskan kebijakan teknis bidang pengembangan koleksi, pengolahan bahan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca;
  - d. merumuskan kebijakan teknis bidang layanan, kerjasama dan pengembangan perpustakaan;
  - e. merumuskan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengelolaan arsip.

Pencapaian terhadap tugas pokok dan fungsi tersebut telah diupayakan dan dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dengan berbagai indikator antara lain:

- 1) Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ini maka secara kelembagaan, sejak tanggal 12 Januari 2017 telah dilakukan pengisian jabatan struktural, yakni Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, Sekretaris, Kepala Bidang Pengembangan Koleksi, Pengolahan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca, Kepala Bidang Layanan, Kerjasama dan Pengembangan Perpustakaan, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengelolaan Arsip, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, Kepala Seksi Pengembangan Koleksi, Kepala Seksi Pengolahan Bahan Perpustakaan, Kepala Seksi Pembudayaan Kegemaran Membaca, Kepala Seksi Layanan dan Kerjasama Perpustakaan, Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan Perpustakaan, Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Perpustakaan, Kepala Seksi Pembinaan Kearsipan, Kepala Seksi Pengelolaan Arsip, dan Kepala Seksi Pembinaan Kearsipan, Kepala Seksi Layanan Kearsipan dan dibantu oleh beberapa orang aparatur selaku jabatan pelaksana.

- 2) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto telah melakukan kegiatan pelayanan perpustakaan kepada masyarakat sesuai jenis pelayanan yang dibutuhkan dan dilayani oleh kantor tersebut serta senantiasa melakukan pengolahan dan pelaporan tahunan dengan membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) unit organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, yang disampaikan kepada Bupati Jeneponto melalui Bagian Administrasi Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
- 3) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto telah membuka layanan perpustakaan mulai pukul 08.00 wita sampai pukul 16.00 wita .

### **5.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran**

Dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, maka telah ditetapkan pada

visi, misi, nilai, dan tujuan yang ingin dicapai oleh kantor tersebut, dengan uraian sebagai berikut:

#### 1. Visi dan Misi

Mengacu pada Visi Pemerintah Kabupaten Jeneponto periode 2019-2023 yakni “Jeneponto SMART 2023 (Berdaya Saing, Maju Religius dan Berkelanjutan)”, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menetapkan visi, yaitu “Terwujudnya Pelayanan Administrasi Perpustakaan dan Arsip Daerah dalam upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas”.

Pelaksanaan pembangunan perpustakaan dan Kearsipan harus melibatkan para pelaku pembangunan dan dilaksanakan secara akuntabel serta diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan perpustakaan dan kearsipan, sejalan dengan itu, maka pengertian Terwujudnya Pelayanan Administrasi Perpustakaan dan Arsip Daerah dalam upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah “suatu kondisi dimana masyarakat Jeneponto dapat dengan mudah mengakses sarana pelayanan Perpustakaan dan Arsip sehingga kualitas minat baca dan sadar arsip masyarakat Jeneponto lebih meningkat dan sejajar dengan Kabupaten/Kota lainnya di Sulawesi Selatan maupun Nasional”.

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pelayanan perpustakaan dan kearsipan.
- b. Membina, mengembangkan minat baca dan kebiasaan membaca masyarakat.
- c. Melestarikan dan mengembangkan bahan pustaka dan arsip.

## 2. Tujuan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto menyelenggarakan pembangunan Perpustakaan dan Kearsipan yang bertujuan:

- a. Terwujudnya kinerja organisasi yang efektif, efisien dan transparan dalam kaidah good governance;
- b. Terwujudnya sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan yang modern dan berkemampuan terdepan dalam berkembang;
- c. Terwujudnya sumber daya manusia berbasis kompetensi dan budaya kerja yang tinggi;
- d. Terwujudnya sistem informasi perpustakaan dan kearsipan dan jaringan terpadu yang efektif;
- e. Terwujudnya kualitas pelayanan perpustakaan dan kearsipan untuk kedinasan, lembaga, masyarakat dan perorangan sesuai prinsip pelayanan prima.

## 3. Sasaran

- 1) Sasaran dari tujuan pertama: “Terwujudnya kinerja organisasi yang efektif, efisien dengan kaidah good governance” adalah:
  - a) Meningkatnya kinerja organisasi perpustakaan dan kearsipan yang efektif, efisien dan transparan;
  - b) Penerapan SOP dan peningkatan dinamisasi urusan perpustakaan dan kearsipan.

- 2) Sasaran dari tujuan kedua: “Terwujudnya sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan yang modern dan berkemampuan terdepan dalam berkembang” adalah :
  - a) Revitalisasi perpustakaan dan sarana kearsipan sampai pada tingkat Kelurahan dan masyarakat;
  - b) Peningkatan pengamanan arsip dari proses akuisisi sampai pelayanan penelusuran.
- 3) Sasaran dari tujuan ketiga: “Terwujudnya sumber daya manusia berbasis kompetensi dan budaya kerja yang tinggi” adalah:
  - a) Meningkatnya kompetensi petugas perpustakaan dan arsip daerah;
  - b) Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM.
- 4) Sasaran dari tujuan keempat: ”Terwujudnya sistem informasi perpustakaan dan kearsipan daerah dan jaringan terpadu yang efektif” adalah:
  - a) Meningkatnya penggunaan sistem informasi perpustakaan dan kearsipan dan jaringan daerah oleh perangkat daerah;
  - b) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi untuk efektifitas dan efisiensi sosialisasi minat baca dan sadar arsip pada masyarakat.
- 5) Sasaran dari tujuan kelima: “Terwujudnya kualitas pelayanan perpustakaan dan kearsipan untuk kedinasan, lembaga, masyarakat dan perorangan sesuai prinsip pelayanan prima” adalah :
  - a) Pengembangan jasa penggunaan koleksi dan arsip sesuai ketentuan yang berlaku;
  - b) Tingkat kepuasan masyarakat atas layanan perpustakaan;

- c) Tingkat kepuasan masyarakat atas layanan kearsipan;
- d) Sosialisasi pelibatan masyarakat dalam mengelola perpustakaan.

Pencapaian terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran telah diupayakan dan diwujudkan melalui penyusunan dan pelaksanaan berbagai program kegiatan yang telah ditetapkan dalam Dokumen Rencana Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto 2019-2023, yakni:

- a. Program pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian saat ini telah terselenggaranya penatausahaan administrasi perkantoran;
- b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, dengan capaian telah tersedianya peralatan kerja, seperti meja kerja, meja baca, kursi printer, dan tempat koran;
- c. Program peningkatan disiplin aparatur, dengan capaian adanya pengawasan terhadap kehadiran aparatur dan absensi aparatur secara tepat waktu;
- d. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, dengan capaian dilakukannya pengadaan pakaian hari-hari tertentu;
- e. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, dengan capaian penyusunan laporan keuangan semesteran, laporan keuangan akhir tahun, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Evaluasi Rencana Kerja Perangkat Daerah, dan pengelolaan administrasi keuangan perangkat daerah;
- f. Program perencanaan pembangunan, dengan capaian penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah dan penyusunan RKA dan DPA;

- g. Program pengembangan data dan informasi, dengan capaian menerbitkan profil kantor;
- h. Program perbaikan sistem pengelolaan perpustakaan, dengan capaian pengelolaan data perpustakaan, tenaga perpustakaan, monitoring dan evaluasi perpustakaan, dan bimbingan teknis pengelola perpustakaan;
- i. Program pengembangan budaya baca dan pembinaan perpustakaan, dengan capaian pelaksanaan lomba bercerita dan pameran perpustakaan dan arsip;
- j. Program perbaikan sistem administrasi kearsipan, dengan capaian monitoring dan evaluasi kondisi situasi data arsip, pengelolaan, penataan dan pendataan dokumen arsip daerah.

### **5.1.3 Deskripsi Responden**

Pada bagian ini akan disajikan gambaran deskriptif obyek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Sebelum membahas deskriptif masing-masing variabel penelitian yang diamati, maka terlebih dahulu akan disajikan karakteristik responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dari 30 kuesioner yang disebarakan, semuanya berhasil dikumpulkan dan dinyatakan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Hasil pengamatan peneliti tentang karakteristik responden dapat disajikan sebagai berikut:

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 5.1**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	1	3,33
2	31 – 40	5	16,67
3	41 – 50	10	33,33
4	51 – 60	14	46,67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 5.1, dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yakni ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang memiliki usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 1 orang atau 3,33%, umur 31 sampai 40 tahun sebanyak 5 orang atau 16,67%, umur 41 sampai 50 tahun sebanyak 10 orang atau 33,33% dan umur 51 sampai 60 tahun sebanyak 14 orang atau 46,67%. Dengan demikian responden berdasarkan kelompok usia yang paling banyak memberikan tanggapan berada pada umur 51 sampai 60 tahun yakni 14 orang atau dengan persentase 46,67%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	53,33
2	Perempuan	14	46,67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 5.2, dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yakni ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang memiliki jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 16 orang atau 53,33% dan perempuan 14 orang atau 46,67% sehingga pada penelitian ini jenis kelamin laki-laki yang paling banyak memberikan tanggapan terhadap isian kuesioner.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 5.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	S.2	7	23,33
2	S.1	17	56,67
3	SLTA	6	20
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.3, dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yakni ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang memiliki berdasarkan latar belakang pendidikan terdiri dari S.2 sebanyak 7 orang atau 23,33%, S.1 sebanyak 17 orang atau 56,67% dan SLTA sebanyak 6 orang atau 20%. Dengan demikian diketahui bahwa responden dengan pendidikan S.1 yang banyak memberikan tanggapan yakni 17 orang atau 56,67%.

#### 5.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengamatan peneliti tentang analisis persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

## 1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Analisis Jabatan

**Tabel 5.4**  
**Persepsi Terhadap Variabel Analisis Jabatan**

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	1	1	1	-	-	-	-	-
Tidak Setuju (TS)	1	-	-	-	-	-	1	2	2
Ragu (R)	-	-	2	1	1	6	4	1	3
Setuju (S)	13	13	24	22	25	20	23	25	24
Sangat Setuju (SS)	16	16	3	6	4	4	2	2	1
Jumlah	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Berdasarkan tabel 5.4 pada variabel analisis jabatan adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan itu bukan hanya perlu, tetapi penting dalam melakukan penyusunan jabatan berdasarkan kebutuhan”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 13 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 16 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan berkaitan dengan desain organisasi”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 13 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 16 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan dapat memberikan pengertian tentang tugas yang terkandung dalam suatu jabatan dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk jabatan tersebut”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju

- (STS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 24 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan dapat dilaksanakan sesuai dengan hasil pelaksanaan uraian tugas”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 22 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang.
  5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan dilakukan dalam rangka menjalankan manajemen organisasi”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 25 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang.
  6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan telah mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan aparatur”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 6 orang, Setuju (S) sebanyak 20 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang.
  7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan dilaksanakan guna penjenjangan karir”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 23 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
  8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 8 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan dilaksanakan berdasarkan kriteria

seleksi”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 25 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.

- Jumlah responden yang menjawab pernyataan 9 pada variabel analisis jabatan yakni dengan pernyataan “Analisis jabatan dapat diukur berdasarkan hasil pelaksanaan pekerjaan”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu (R) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 24 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.

## 2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

**Tabel 5.5**  
**Persepsi Terhadap Variabel Pengembangan Karir**

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	1	-	2	3	3	2	3
Ragu (R)	9	4	12	15	16	16	17	16
Setuju (S)	18	23	15	12	11	11	10	10
Sangat Setuju (SS)	3	2	3	1	-	-	1	1
Jumlah	30	30	30	30	30	30	30	30

Berdasarkan tabel 5.5 pada variabel pengembangan karir adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

- Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Instansi mendorong saya untuk mengembangkan karir di masa yang akan datang”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 9 orang, Setuju (S) sebanyak 18 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang.

2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Saya menerima tanggung jawab atas kenaikan jabatan dan perkembangan karir”. Jumlah orang menjawab, Tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 23 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Saya mendapat dukungan dari atasan dan instansi dalam mengembangkan karir, bukan hanya tergantung dari diri sendiri”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 12 orang, Setuju (S) sebanyak 15 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Instansi saya menempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu (R) sebanyak 15 orang, Setuju (S) sebanyak 12 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Instansi saya memberi prioritas kepada aparatur yang berpengalaman dan masa kerja yang lebih lama untuk diberikan jabatan”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu (R) sebanyak 16 orang, dan Setuju (S) sebanyak 11 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Jika posisi yang diinginkan belum diperoleh, instansi masih dipertimbangkan lagi untuk promosi akan datang”. Jumlah

orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu (R) sebanyak 16 orang, dan Setuju (S) sebanyak 11 orang.

7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Instansi memberikan penjelasan teknis mengenai alasan tidak mendapatkan posisi yang diinginkan”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu (R) sebanyak 17 orang, Setuju (S) sebanyak 10 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 8 pada variabel pengembangan karir yakni dengan pernyataan “Instansi mengambil tindakan positif jika aparatur gagal dalam pengembangan karir”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu (R) sebanyak 16 orang, Setuju (S) sebanyak 10 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.

### 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 5.6**  
**Persepsi Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	-	X	X	-	-
Tidak Setuju (TS)	1	1	1	X	X	-	-
Ragu (R)	2	4	4	X	X	6	5
Setuju (S)	17	19	21	X	X	22	18
Sangat Setuju (SS)	10	6	4	X	X	2	7
Jumlah	30	30	30	X	X	30	30

Berdasarkan tabel 5.6 pada variabel disiplin kerja adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel disiplin kerja yakni dengan pernyataan “Saya akan menunjukkan kemampuan dan

- bersungguh-sungguh disiplin dalam melaksanakan tugas”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 17 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel disiplin kerja yakni dengan pernyataan “Dalam melaksanakan tugas di kantor, saya selalu mengikuti juklak yang telah diberikan pimpinan.”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang.
  3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel disiplin kerja yakni dengan pernyataan “Sebagai bawahan, saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan senang hati walaupun sebenarnya beban kerja saya banyak.”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 21 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang.
  4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 dan pernyataan 5 pada variabel disiplin kerja tidak valid sehingga dibuang datanya.
  5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel disiplin kerja yakni dengan pernyataan “Dalam menghadapi kesulitan mengumpulkan data saya sering melanggar cara-cara kerja yang ditentukan oleh instansi”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 6 orang, Setuju (S) sebanyak 22 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
  6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel disiplin kerja yakni dengan pernyataan “Jika saya tidak melaksanakan tugas di kantor, saya

selalu diberikan kebijakan dalam pemberian hukuman disiplin”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 5 orang, Setuju (S) sebanyak 18 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang.

#### 4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

**Tabel 5.7**  
**Persepsi Terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	-	-	-	1	-
Tidak Setuju (TS)	-	-	-	-	-	-	-
Ragu (R)	2	4	1	4	3	7	-
Setuju (S)	18	18	22	20	21	19	25
Sangat Setuju (SS)	10	8	7	6	6	3	5
Jumlah	30	30	30	30	30	30	30

Berdasarkan tabel 5.7 pada variabel prestasi kerja adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas di kantor secara cermat dan teliti”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 18 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas di kantor dengan rapi”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 18 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 8 orang.

3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya mampu memelihara peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 22 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas dalam kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 20 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas di kantor dengan kualitas kerja yang maksimal”. Jumlah orang menjawab Ragu (R) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 21 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya cakap dan mampu dalam mengenali sesuatu hal yang baru dengan menggunakan aplikasi teknologi”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Ragu (R) sebanyak 7 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang.
7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel prestasi kerja yakni dengan pernyataan “Saya mampu melaksanakan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan dan menerima perubahan yang ada”. Jumlah orang

menjawab Setuju (S) sebanyak 25 orang, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang.

### 5.1.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas Variabel

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Apabila item pernyataan mempunyai R hitung  $>$  dari R tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 30 responden dan besarnya df dapat dihitung  $30-2 = 28$  dengan  $df = 28$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat R tabel = 0,4629. Jadi, item pernyataan yang valid mempunyai R hitung  $>$  0,4629.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.8**  
**Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Analisis Jabatan	X1.1	0,813	0,4629	Valid
	X1.2	0,827	0,4629	Valid
	X1.3	0,829	0,4629	Valid
	X1.4	0,646	0,4629	Valid
	X1.5	0,502	0,4629	Valid
	X1.6	0,682	0,4629	Valid
	X1.7	0,748	0,4629	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,694	0,4629	Valid
	X2.2	0,569	0,4629	Valid
	X2.3	0,520	0,4629	Valid
	X2.4	0,573	0,4629	Valid
	X2.5	0,507	0,4629	Valid
	X2.6	0,542	0,4629	Valid
	X2.7	0,616	0,4629	Valid
	X2.8	0,578	0,4629	Valid

Disiplin Kerja	X3.1	0,765	0,4629	Valid
	X3.2	0,693	0,4629	Valid
	X3.3	0,822	0,4629	Valid
	X3.6	0,705	0,4629	Valid
	X3.7	0,816	0,4629	Valid
Prestasi Kerja	Y1	0,799	0,4629	Valid
	Y2	0,776	0,4629	Valid
	Y3	0,621	0,4629	Valid
	Y4	0,678	0,4629	Valid
	Y5	0,773	0,4629	Valid
	Y6	0,641	0,4629	Valid
	Y7	0,720	0,4629	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada R tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian realibilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.9**  
**Uji Realibilitas Variabel**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
1.	Analisis Jabatan	0,849	30	Reliabel
2.	Pengembangan Karir	0,709	30	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,814	30	Reliabel
4.	Prestasi Kerja	0,827	30	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel analisis jabatan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 5.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample Kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka

yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.81193613
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

→ 0.854 > 0.05  
Data terdistribusi normal

*Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020*

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu  $0,854 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda, 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. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat

dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*, sebagai berikut: Jika nilai *tolerance*  $< 10,00$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.278	4.331		.988	.332		
	Analisis Jabatan (X1)	.060	.111	.071	.544	.591	.914	1.094
	Pengembangan Karir (X2)	.503	.133	.524	3.779	.001	.812	1.232
	Disiplin Kerja (X3)	.431	.158	.369	2.722	.011	.849	1.177

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Hasil uji Multikolinieritas yang terdapat pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai untuk variabel-variabel independen penelitian tidak terdapat masalah. Multikolinieritas karena semua variabel, baik variabel independen yang dihitung dengan uji selisih nilai mutlak menunjukkan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan mempunyai nilai VIF yang tidak lebih dari 10.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear pada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya). Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin - Watson (DW test) yang hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.594	.547	1.914	2.086

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 output “Model Summary” diatas diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,086. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus  $(k ; N)$ . adapun jumlah variabel independen adalah 3 atau “k” =, sementara sampel atau “N” = 30 maka  $(k ; N)=(3 ; 32)$ . Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel durbin Watson. Maka ditemukan nilai  $d_l$  sebesar 1,213 dan  $d_U$  sebesar 1,649. Nilai durbin Watson (d) sebesar 2,086 lebih besar dari nilai batas atas ( $d_U$ ) yakni 1,213 dan kurang dari  $(3-d_U)$   $3-2,086 = 1,649$ . Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin Watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian di atas dapat dilakukan atau dilanjutkan.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*

heteroskedastisitas dapat diketahui dari probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji *Glejser* Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.156	2.515		1.255	.221
	Analisis Jabatan (X1)	-.154	.064	-.442	-2.386	.025
	Pengembangan Karir (X2)	.070	.077	.178	.909	.372
	Disiplin Kerja (X3)	.034	.092	.071	.369	.715

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil tabel 5.14 hasil uji heterokedastisitas, hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 yang dapat dilihat dari kolom *significant* sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### 5.1.7 Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji T, Uji F dan Uji Koefisien Regresi. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 23.

#### 1. Uji T

Pada uji T ini, jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung lebih kecil

daripada t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig < 0,05, maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan k = jumlah variabel (bebas+terikat) dan n = jumlah sampel pembentuk regresi.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.278	4.331		.988	.332		
	Analisis Jabatan	.060	.111	.071	.544	.591	.914	1.094
	Pengembangan Karir	.503	.133	.524	3.779	.001	.812	1.232
	Disiplin Kerja	.431	.158	.369	2.722	.011	.849	1.177

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23/2020

Berdasarkan tabel 5.14 pada hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa analisis jabatan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y), sedangkan pengembangan karir (X2) dan disiplin kerja (X3) secara statistik berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan dari penjelasan bahwa variabel analisis jabatan (X1) memiliki t hitung sebesar 0,544 lebih kecil dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,591 lebih besar dari 0,05, variabel analisis jabatan memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,60 berarti variabel analisis jabatan (X1)

tidak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau ***H1 ditolak***.

Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki t hitung sebesar 3,779 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,503 berarti variabel pengembangan karir (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,503 satuan. Artinya semakin tinggi variabel pengembangan karir (X2) maka semakin tinggi pula variabel prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yakni dengan variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau ***H2 diterima***.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki t hitung sebesar 2,722 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,431 berarti variabel disiplin kerja (X3) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1

satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,341 satuan. Artinya semakin tinggi variabel disiplin kerja (X3) maka semakin tinggi pula variabel prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yakni dengan variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y), Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau **H3 diterima**.

## 2. Uji F

Uji F dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yang ditunjukkan dalam tabel anova. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai F hitung  $<$  F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig  $<$  0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig  $>$  0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F tabel dilihat pada tabel statistik untuk signifikan 0,05 dengan  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ . dimana  $k =$  jumlah variabel (bebas+terikat) dan  $n =$  jumlah sampel pembentuk regresi. Jadi  $df_1 = (4-1) = 3$  dan  $df_2 = (30-4) = 26$ . Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,98 (tabel f).

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.090	3	46.363	12.661	.000 <sup>b</sup>
Residual	95.210	26	3.662		
Total	234.300	29			

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Dari uji anova atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,661 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,98 atau  $12,661 > 2,98$  dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari ketiga variabel bebas yakni variabel analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), *diterima*.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien dterminasi adalah antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

**Tabel 5.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.594	.547	2.76378	2.086

*Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020*

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari tabel 5.16 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,594 hal ini berarti bahwa 59,4% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut, maka akan dikemukakan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu prestasi kerja (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS 23. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

a. Variabel Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.14, adapun penjelasan dari analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3) pengaruhnya secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) sebagai berikut:

### 5.2.1 Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel analisis jabatan terdapat pernyataan 8 dan pernyataan 9 dibawah r tabel yakni X1.8 sebesar 0,289 dan X1.9 sebesar 0,451 karena r tabel yang digunakan sebesar 0,4629, sehingga tidak valid dan data tersebut tidak digunakan lagi dan dibuang. Kemudian diuji kembali datanya yang valid dan yang diambil hanya pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 7 agar datanya bisa valid.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yakni uji T (uji parsial) menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung } 0,544 < 2,055$   $t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikan  $0,591 > 0,05$ , maka variabel analisis jabatan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dan tidak memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau *H1 ditolak*.

Sebagaimana pada konsep analisis jabatan yang juga diartikan sebagai proses yang dilakukan secara sistematis dalam menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang perlu dikuasai SDM untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Analisis jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karena setiap orang yang sudah ditempatkan pada posisi masing-

masing tentunya memiliki kompetensi yang berbeda dan hal itu dapat diperoleh melalui proses belajar baik dalam pelatihan maupun melakukan diskusi dengan rekan sejawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya kemampuan dalam melakukan analisis jabatan bukan merupakan faktor yang signifikan memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel analisis jabatan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja aparatur. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2014) bahwa kemampuan melakukan analisis jabatan bukan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Akan tetapi faktor yang paling menonjol adalah disiplin kerja melalui indikator ketepatan waktu, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan memindahkan peralatan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja organisasi yang ditentukan (kepatuhan terhadap peraturan), dan tanggung jawab karyawan tinggi.

Giyarto (2015) mengemukakan analisis jabatan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap output prestasi kerja yang artinya jika uraian pekerjaan yang berisi wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, dan standar hasil kerja dikurangi maka efektivitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan dan keadilan akan meningkat. Dimungkinkan ada uraian jabatan yang masih tumpang tindih antara jabatan satu dengan yang lain, atau deskripsi pekerjaan atau jabatan yang tumpang dalam kantor membuat karyawan menjadi terbebani dalam melakukan pekerjaannya sehingga output dari prestasi kerja yang tidak maksimal.

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan suatu jabatan/pekerjaan (*job description*) dan diperlukan seseorang yang memerlukan kompetensi yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dan dikaitkan dengan teori yang ada, perlunya dilakukan analisis pada suatu jabatan atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan kompetensi yang dimiliki agar sesuai dengan perwujudan visi dari instansi tersebut. Adapun pencapaian prestasi kerja bukan merupakan salah satu indikator kemampuan melakukan analisis jabatan, akan tetapi lebih difokuskan pada pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

### **5.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan tabel 5.14, hasil statistik menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki t hitung sebesar 3,779 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,503 berarti variabel pengembangan karir (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,503 satuan. Artinya semakin tinggi variabel pengembangan karir (X2) maka semakin tinggi pula variabel prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepono. Dengan demikian variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yakni dengan variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau **H2 diterima**.

Dengan adanya pengaruh positif pengembangan karir (X2) terhadap prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto, diartikan bahwa pengembangan karir ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sudah baik. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS bahwa diklat dalam jabatan terdiri dari:

- 1) Diklat Kepemimpinan disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklatpim terdiri dari:
  - a) Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
  - b) Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;
  - c) Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
  - d) Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I
- 2) Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing.
- 3) Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.

Namun karena minimnya penganggaran perencanaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka pengembangan karir ASN masih belum optimal. Dimana ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto sudah memiliki persyaratan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat jabatan masing-masing.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel implementasi pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja aparatur. Menurut Alwi (2012:241) implementasi pengembangan karier dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan melalui on the job learning, sistem mentoring dan pembinaan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan keahlian dan kemampuan karyawan agar bisa mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Ardana (2012:122-123) implementasi pengembangan karier karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

### **5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan pada tabel 5.14 hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki t hitung sebesar 2,722 lebih besar dari t tabel 2,055 dan tingkat signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,431

berarti variabel disiplin kerja (X3) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel independensi sebesar 1 satuan akan menaikkan variabel prestasi kerja sebesar 0,341 satuan. Artinya semakin tinggi variabel disiplin kerja (X3) maka semakin tinggi pula variabel prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yakni dengan variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y), Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau ***H3 diterima.***

Analisis data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Aparatur Sipil Negara yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Aparatur yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Wardoyo (2015) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan sebagai prosedur

untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Sedangkan Turang, Kindangen, & Tumiwa (2015) Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: (1) Selalu hadir tepat waktu; (2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran; (3) Selalu menaati ketentuan jam kerja; (4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien; (5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya; (6) Memiliki semangat kerja yang tinggi; (7) Memiliki sikap yang baik; (8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja aparatur yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau

ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya.

#### **5.2.4 Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan pada tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,661 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,98 atau  $12,661 > 2,98$  dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari ketiga variabel bebas yakni variabel analisis jabatan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), *diterima*.

Hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan prestasi kerja aparatur sipil negara di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Semakin tinggi dalam mengelola analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja maka akan mendorong semakin baiknya prestasi kerja aparatur sipil negara di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Sebaliknya jika variabel analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja rendah, maka prestasi

kerja aparatur sipil negara di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto juga akan menurun.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edward Efendi Silalahi (2019) dengan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir dan prestasi kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hasil analisis variabel intervening membuktikan bahwa intervensi prestasi kerja hanya mampu menambah kekuatan pengaruh dari disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Nilai hasil *R Square* sebesar 0,594 hal ini berarti bahwa 59,4% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, pengendalian diri, integritas dan fasilitas kerja. Adanya persamaan variabel dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yakni persamaannya dalam menunjukkan hubungan simultan yang signifikan terhadap prestasi kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja.

Pada setiap variabel yang diteliti yaitu analisis jabatan 9 indikator, pengembangan karir 4 indikator, disiplin kerja 5 indikator dan prestasi kerja 4 indikator. Masing-masing memiliki indikator yang berbeda, baik secara konseptual maupun secara kuantitatif (dengan jumlah masing-masing indikator yang berbeda). Hal ini berdasarkan pendapat dari ahli (penulis) yang

mengembangkan teori tersebut. Sebagaimana diketahui bahwa variabel yang akan diteliti harus memiliki sumber (pustaka) yang tepat dan informatif.

Dari variabel tersebut, peneliti mengembangkan item-item pernyataan setiap indikator menjadi kuesioner sebagai instrument dalam untuk melaksanakan penelitian. Setiap variabel, masing-masing memiliki jumlah yang berbeda sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan. Untuk pengembangan karir, disiplin kerja serta prestasi kerja masing-masing memiliki jumlah yang berbeda karena keterwakilan dari pernyataan yang dihasilkan diharapkan mampu memberikan informasi kepada peneliti mengenai hal (judul) yang diteliti.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel analisis jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
4. Variabel analisis jabatan, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada variabel analisis jabatan, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk selalu memberikan pemahaman kepada pimpinan unit kerja untuk selalu bertanggung jawab melakukan pengawasan pekerjaan di unit kerjanya. Dalam menyusun analisis jabatan untuk pegawai pimpinan organisasi perlu memperhatikan kepribadian, keahlian pegawai telah sesuai pekerjaan dan juga pekerjaan sesuai kualifikasi pendidikan pegawai.
2. Pada variabel pengembangan karir, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk mengarahkan pegawai untuk menempuh jalur pendidikan dan pelatihan

untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja, dan mengarahkan pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda pada waktu yang sama dengan tepat waktu. Mengarahkan pegawai agar saling membantu dengan pegawai lain dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang timbul. Mengarahkan pegawai agar mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang baru walaupun berbeda dengan kompetensinya.

3. Pada variabel disiplin kerja, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dengan lebih memperhatikan sanksi hukum, dengan cara selalu memberi peringatan/sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan dari perusahaan terutama dalam bekerja dan penggunaan alat keamanan kerja.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel, indikator, dan item-item sebagai bahan penelitian selanjutnya. Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti faktor motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, Akhwanul, dkk. 2018. *Jurnal Bisnis Administrasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Politeknik LP3I Medan. Volume 07 Nomor 01, 2018, 20-24
- Agusalim, D. 2012. Analisis Kualitas Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Jeneponto. *Tesis Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar*.
- Alwi, Syafaruddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFEE- Yogyakarta.
- Amir, Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner*, Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiarta, Wayan U.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Dwi Diastri Prasetyo & Suharini (2018) *Jurnal Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791, Widya Cipta Vol II No. 1 Maret 2018, <file:///C:/Users/nindhy/AppData/Local/Temp/2975-8664-1-PB.pdf>
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Giyarto, 2015. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Irvianti, Laksmi Sito Dwi Irvianti & Julius Adi. 2010. *Jurnal The Winners Pengaruh Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Karyawan*. Universitas Bina Nusantara. Jakarta Barat. Volume 11 No.1 Maret 2010:1-11.

Meryance, Yudi Rafani & Dini Pratiwi, 2014. *Jurnal Ilmiah Progresif Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*. Manajemen Bisnis (JIPMB) STIE-IBEK, Volume 1, Issue 1, November 2014 ISSN 2354-5682.

Nia Uli Silitonga & Seno Andri . 2017. *Jurnal Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*, FISIP Universitas Riau Volume 4.

Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan*. 2011. Jakarta.

*Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. 2012. Jakarta

*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. 2010. Jakarta.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Riadi, Muchlisin. 2019. *Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi (online)*. (<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html> diakses 11 Mei 2020).

Sarwani. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Analisis Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Para Karyawan*. Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen 6(2). DOI: 10.25139/sng.v6i2.82

Silalahi, Edward Efendi, 2019 *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta, (online) <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2503/0> diakses 31 Oktober 2020*) Volume 7 Nomor 2, 2019.

Silitonga, Nia Uli & Seno Andri. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di .* Jurnal FISIP Volume 4 No. 2 Oktober 2017. Riau. Universitas Riau.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sumini, 2014. *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta. Universitas Terbuka.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syam, Alfian Afandy. 2020. *Modul Metode Penelitian Kuantitatif*. Makassar: Alfian Afandy Syam.

Thoha, Miftah, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. 2015. *Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (4), 505-516.

Wardoyo, D. T.W. 2015. *The Influence of the Discipline and Compensation againts Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya*. International Journal of Business and Management , 11 (1), 64- 71.

Yurniati 2019. *Pengaruh Analisis Kabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 109-117 ISSN: 2302-2019.

## Lampiran 2 :

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto**

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan perhatiannya, saya ucapkan banyak terima kasih.

#### **A. Identitas Responden**

Nama (boleh inisial) :

Umur :

Pendidikan :  Tamat SD/Sederajat  
 Tamat SMP/Sederajat  
 Tamat SLTA/Sederajat  
 Tamat Diploma (D3)  
 Tamat Strata-1 (S1)  
 Lainnya

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Tuliskan identitas anda
2. Jawaban dari setiap pernyataan mohon diisi dan berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang telah disediakan.

STS	TS	R	S	SS
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu	Setuju	Sangat Setuju

## A. ANALISIS JABATAN

No	KETERANGAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Analisis jabatan itu bukan hanya perlu, tetapi penting dalam melakukan penyusunan jabatan berdasarkan kebutuhan.					
2	Analisis jabatan berkaitan dengan desain organisasi					
3	Analisis jabatan dapat memberikan pengertian tentang tugas yang terkandung dalam suatu jabatan dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk jabatan tersebut.					
4	Analisis jabatan dapat dilaksanakan sesuai dengan hasil pelaksanaan uraian tugas					
5	Analisis jabatan dilakukan dalam rangka menjalankan manajemen organisasi					
6	Analisis jabatan telah mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan aparatur					
7	Analisis jabatan dilaksanakan guna penjenjangan karir					
8	Analisis jabatan dilaksanakan berdasarkan kriteria seleksi					
9	Analisis jabatan dapat diukur berdasarkan hasil pelaksanaan pekerjaan					

## B. PENGEMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Instansi mendorong saya untuk mengembangkan karir di masa yang akan datang					
2	Saya menerima tanggung jawab atas kenaikan jabatan dan perkembangan karir					
3	Saya mendapat dukungan dari atasan dan instansi dalam mengembangkan karir, bukan hanya tergantung dari diri sendiri					

4	Instansi saya menempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman					
5	Instansi saya memberi prioritas kepada aparatur yang berpengalaman dan masa kerja yang lebih lama untuk diberikan jabatan					
6	Jika posisi yang diinginkan belum diperoleh, instansi masih dipertimbangkan lagi untuk promosi akan datang					
7	Instansi memberikan penjelasan teknis mengenai alasan tidak mendapatkan posisi yang diinginkan					
8	Instansi mengambil tindakan positif jika aparatur gagal dalam pengembangan karir					

### C. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya akan menunjukkan kemampuan dan bersungguh-sungguh disiplin dalam melaksanakan tugas.					
2	Dalam melaksanakan tugas di kantor, saya selalumengikuti juklak yang telah diberikan pimpinan.					
3	Sebagai bawahan,saya menyelesaikantugas pekerjaan dengan senang hati walaupun sebenarnyabanyakkerja saya banyak.					
4	Dalam menghadapi kesulitan mengumpulkan data sayasering melanggar cara-cara kerjayangditentukan oleh instansi.					
5	Jika saya tidak melaksanakan tugas di kantor, saya selalu diberikan kebijakan dalam pemberian hukuman disiplin					
6	Pelaksanaan tugas di kantor dilaksanakan dengan pengawasan melekat (waskat) mengenai perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja.					
7	Saya menunjukkan kerja sama yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja					

#### D. PRESTASI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu melaksanakan tugas di kantor secara cermat dan teliti					
2	Saya mampu melaksanakan tugas di kantor dengan rapi					
3	Saya mampu memelihara peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik					
4	Saya mampu melaksanakan tugas dalam kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.					
5	Saya mampu melaksanakan tugas di kantor dengan kualitas kerja yang maksimal					
6	Saya cakap dan mampu dalam mengenali sesuatu hal yang baru dengan menggunakan aplikasi teknologi					
7	Saya mampu melaksanakan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan dan menerima perubahan yang ada					

### Lampiran 3: Data Tabulasi Variabel

#### Analisis Jabatan 1

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	5	5	4	4	4	4	3	4	4	<b>37</b>
<b>2</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>3</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>4</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>5</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	5	<b>39</b>
<b>6</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>7</b>	5	5	4	4	4	4	4	3	4	<b>37</b>
<b>8</b>	5	5	5	4	4	3	3	2	2	<b>33</b>
<b>9</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>10</b>	5	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>11</b>	5	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>41</b>
<b>12</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>13</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>14</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>15</b>	5	5	4	4	4	3	3	4	3	<b>35</b>
<b>16</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>17</b>	5	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>18</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>19</b>	5	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>20</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>21</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	<b>34</b>
<b>22</b>	4	4	3	1	4	3	3	4	3	<b>29</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>37</b>
<b>24</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>25</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>26</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	3	<b>33</b>
<b>27</b>	2	1	1	4	4	3	2	4	4	<b>25</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>29</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>38</b>
<b>30</b>	5	5	5	4	4	3	3	2	2	<b>33</b>

## Pengembangan Karir 2

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>23</b>
<b>4</b>	4	4	4	3	2	2	4	4	<b>27</b>
<b>5</b>	4	5	4	3	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>6</b>	3	5	5	4	4	3	3	3	<b>30</b>
<b>7</b>	4	4	3	3	3	3	3	4	<b>27</b>
<b>8</b>	4	2	4	4	3	3	3	4	<b>27</b>
<b>9</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	<b>28</b>
<b>10</b>	4	4	3	4	3	4	3	3	<b>28</b>
<b>11</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>12</b>	4	4	3	4	3	4	4	3	<b>29</b>
<b>13</b>	4	4	4	3	4	2	4	2	<b>27</b>
<b>14</b>	4	4	3	2	3	3	4	4	<b>27</b>
<b>15</b>	3	4	3	3	3	2	3	3	<b>24</b>
<b>16</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	<b>27</b>
<b>17</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>18</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	<b>27</b>
<b>19</b>	4	4	4	3	3	4	2	2	<b>26</b>
<b>20</b>	3	3	4	3	3	3	2	3	<b>24</b>
<b>21</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>22</b>	4	4	3	2	2	4	4	4	<b>27</b>
<b>23</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>24</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>35</b>
<b>25</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>26</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>27</b>	4	4	3	4	2	3	5	5	<b>30</b>
<b>28</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>
<b>29</b>	4	4	3	4	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>30</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>34</b>

### Disiplin Kerja 3

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>	<b>Valid</b>
<b>1</b>	4	4	4	2	2	4	4	<b>24</b>	<b>20</b>
<b>2</b>	3	3	2	2	3	3	3	<b>19</b>	<b>14</b>
<b>3</b>	4	4	3	3	4	3	3	<b>24</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	4	4	4	2	2	4	4	<b>24</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	5	4	4	3	2	4	4	<b>26</b>	<b>21</b>
<b>6</b>	5	5	5	1	1	5	5	<b>27</b>	<b>25</b>
<b>7</b>	4	4	4	2	4	3	3	<b>24</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	5	4	4	1	2	4	4	<b>24</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	5	5	5	1	1	5	5	<b>27</b>	<b>25</b>
<b>10</b>	5	5	4	1	4	4	5	<b>28</b>	<b>23</b>
<b>11</b>	4	4	5	2	2	4	5	<b>26</b>	<b>22</b>
<b>12</b>	4	4	4	2	2	4	4	<b>24</b>	<b>20</b>
<b>13</b>	4	4	4	2	2	4	4	<b>24</b>	<b>20</b>
<b>14</b>	5	4	4	1	4	4	5	<b>27</b>	<b>22</b>
<b>15</b>	4	4	4	3	2	3	4	<b>24</b>	<b>19</b>
<b>16</b>	4	3	4	3	2	4	4	<b>24</b>	<b>19</b>
<b>17</b>	4	3	3	2	4	4	4	<b>24</b>	<b>18</b>
<b>18</b>	4	2	4	4	2	4	4	<b>24</b>	<b>18</b>
<b>19</b>	4	4	4	2	3	3	4	<b>24</b>	<b>19</b>
<b>20</b>	4	4	4	2	3	4	4	<b>25</b>	<b>20</b>
<b>21</b>	4	4	4	2	3	4	4	<b>25</b>	<b>20</b>
<b>22</b>	5	5	5	3	2	4	5	<b>29</b>	<b>24</b>
<b>23</b>	5	4	4	4	4	4	5	<b>30</b>	<b>22</b>
<b>24</b>	5	5	4	2	4	4	4	<b>28</b>	<b>22</b>
<b>25</b>	5	4	4	4	5	4	4	<b>30</b>	<b>21</b>
<b>26</b>	4	4	4	4	3	4	4	<b>27</b>	<b>20</b>
<b>27</b>	4	5	3	2	4	4	3	<b>25</b>	<b>19</b>
<b>28</b>	4	4	4	2	3	3	3	<b>23</b>	<b>18</b>
<b>29</b>	3	3	3	3	4	4	4	<b>24</b>	<b>17</b>
<b>30</b>	2	4	4	4	2	4	4	<b>24</b>	<b>18</b>



## Lampiran 4 : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

- UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.4629$ )

### 1. VALIDITAS ANALISIS JABATAN (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

Nilai pearson correlation item X1.8 : 0.289 → dibawah r tabel

Nilai pearson correlation item X1.9 : 0.451 → dibawah r tabel

		Correlations									Analisis Jabatan (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	.987**	.737**	.347	.201	.254	.370	-.217	-.100	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.061	.287	.175	.044	.250	.601	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.987**	1	.789**	.293	.178	.280	.439**	-.188	-.097	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.116	.346	.134	.015	.321	.611	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.737**	.789**	1	.329	.250	.406**	.554**	-.324	-.252	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.076	.182	.026	.001	.081	.180	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.347	.293	.329	1	.440**	.490**	.420	.092	.336	.667**
	Sig. (2-tailed)	.061	.116	.076		.015	.006	.021	.628	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.201	.178	.250	.440**	1	.470**	.362	.042	.225	.506**
	Sig. (2-tailed)	.287	.346	.182	.015		.009	.050	.824	.233	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.254	.280	.406**	.490**	.470**	1	.765**	.467**	.542**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.175	.134	.026	.006	.009		.000	.009	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.370	.439**	.554**	.420	.362	.765**	1	.336	.477**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.044	.015	.001	.021	.050	.000		.070	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	-.217	-.188	-.324	.092	.042	.467**	.336	1	.688**	.289
	Sig. (2-tailed)	.250	.321	.081	.628	.824	.009	.070		.000	.122
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	-.100	-.097	-.252	.336	.225	.542**	.477**	.688**	1	.451**
	Sig. (2-tailed)	.601	.611	.180	.069	.233	.002	.008	.000		.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Analisis Jabatan (X1)	Pearson Correlation	.696**	.714**	.667**	.667**	.506**	.797**	.825**	.289	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.122	.012	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## VALIDITAS ANALISIS JABATAN (SETELAH ITEM DIHAPUS)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Analisis Jabatan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.987**	.737**	.347	.201	.254	.370*	.813*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.061	.287	.175	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.987**	1	.789**	.293	.178	.280	.439*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.116	.346	.134	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.737**	.789**	1	.329	.250	.406*	.554**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.076	.182	.026	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.347	.293	.329	1	.440*	.490**	.420*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.061	.116	.076		.015	.006	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.201	.178	.250	.440*	1	.470**	.362*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.287	.346	.182	.015		.009	.050	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.254	.280	.406*	.490**	.470**	1	.765**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.175	.134	.026	.006	.009		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.370*	.439*	.554**	.420*	.362*	.765**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.044	.015	.001	.021	.050	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Analisis Jabatan (X1)	Pearson Correlation	.813*	.827**	.829**	.646**	.502**	.682**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Pengembangan Karir (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.316	.104	.201	.111	.495**	.513**	.467**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.089	.584	.287	.559	.005	.004	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.316	1	.270	.101	.242	.248	.344	.154	.569**
	Sig. (2-tailed)	.089		.149	.595	.198	.185	.063	.418	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.104	.270	1	.361*	.590**	.033	.000	.053	.520**
	Sig. (2-tailed)	.584	.149		.050	.001	.862	1.000	.782	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.201	.101	.361*	1	.385*	.224	.155	.175	.573**
	Sig. (2-tailed)	.287	.595	.050		.036	.235	.414	.356	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.111	.242	.590**	.385*	1	.212	.000	-.145	.507**
	Sig. (2-tailed)	.559	.198	.001	.036		.261	1.000	.445	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.495**	.248	.033	.224	.212	1	.109	.200	.542**
	Sig. (2-tailed)	.005	.185	.862	.235	.261		.567	.290	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.513**	.344	.000	.155	.000	.109	1	.669**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.004	.063	1.000	.414	1.000	.567		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.467**	.154	.053	.175	-.145	.200	.669**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.009	.418	.782	.356	.445	.290	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	.694**	.569**	.520**	.573**	.507**	.542**	.616**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.001	.004	.002	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS DISIPLIN KERJA (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

Nilai pearson correlation item X3.4 : 0.156 → dibawah r tabel

Nilai pearson correlation item X3.5 : 0.218 → dibawah r tabel

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Disiplin Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.486**	.483**	-.310	.046	.361*	.498**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.006	.007	.095	.810	.050	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.486**	1	.466**	-.412*	-.047	.293	.310	.539**
	Sig. (2-tailed)	.006		.010	.024	.805	.116	.095	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.483**	.466**	1	-.127	-.529**	.503**	.685**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.007	.010		.505	.003	.005	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	-.310	-.412*	-.127	1	.164	-.179	-.153	.156
	Sig. (2-tailed)	.095	.024	.505		.386	.345	.420	.410
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.046	-.047	-.529**	.164	1	-.366**	-.290	.218
	Sig. (2-tailed)	.810	.805	.003	.386		.047	.120	.247
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.361*	.293	.503**	-.179	-.366**	1	.666**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.050	.116	.005	.345	.047		.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.498**	.310	.685**	-.153	-.290	.666**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.005	.095	.000	.420	.120	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	.700**	.539**	.574**	.156	.218	.504**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.410	.247	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### VALIDITAS DISIPLIN KERJA (SETELAH ITEM DIHAPUS)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.6	X3.7	Disiplin Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.486**	.483**	.361*	.498**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.006	.007	.050	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.486**	1	.466**	.293	.310	.693**
	Sig. (2-tailed)	.006		.010	.116	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.483**	.466**	1	.503**	.685**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.007	.010		.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.361*	.293	.503**	1	.666**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.050	.116	.005		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.498**	.310	.685**	.666**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.005	.095	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	.765**	.693**	.822**	.705**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. VALIDITAS PRESTASI KERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Prestasi Kerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.652**	.415*	.453	.669**	.295	.572**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.012	.000	.113	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.652**	1	.476**	.539**	.461*	.208	.627**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.002	.010	.270	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.415*	.476**	1	.317	.312	.313	.376**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.023	.008		.087	.093	.092	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.453	.539**	.317	1	.410*	.341	.260	.678**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.087		.024	.065	.165	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.669**	.461*	.312	.410*	1	.464**	.581**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.093	.024		.010	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.295	.208	.313	.341	.464**	1	.372**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.113	.270	.092	.065	.010		.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.572**	.627**	.376**	.260	.581**	.372**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.041	.165	.001	.043		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.799**	.776**	.621**	.678**	.773**	.641**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS ANALISIS JABATAN (SEBELUM ITEM DIHAPUS)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	9

- RELIABILITAS ANALISIS JABATAN (SETELAH ITEM DIHAPUS)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	7



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.849 > 0.60$

2. **RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8



Nilai Cronbach's  
 $0.709 > 0.60$

### 3. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.263	7

### RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (SETELAH ITEM DIHAPUS)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.814 > 0.60$

### 4. RELIABILITAS PRESTASI KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	7

→ Nilai Cronbach's

## Lampiran E : HASIL STATISTIK DESKRIPTIF RESPONDEN

### 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	16	53.3	53.3	53.3
Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27 - 30 Tahun	1	3.3	3.3	3.3
31 - 40 Tahun	5	16.7	16.7	20.0
41 - 50 Tahun	10	33.3	33.3	53.3
31 - 60 Tahun	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	6	20.0	20.0	20.0
S1	17	56.7	56.7	76.7
S2	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Golongan Ruang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Golongan 2b	4	13.3	13.3	13.3
Golongan 2c	2	6.7	6.7	20.0
Golongan 3a	4	13.3	13.3	33.3
Golongan 3c	1	3.3	3.3	36.7
Golongan 3d	8	26.7	26.7	63.3
Golongan 4a	7	23.3	23.3	86.7
Golongan 4b	3	10.0	10.0	96.7
Golongan 4c	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item variabel analisis jabatan

**Analisis jabatan itu bukan hanya perlu, tetapi penting dalam melakukan penyusunan jabatan berdasarkan kebutuhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
4	13	43.3	43.3	46.7
5	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Analisis jabatan berkaitan dengan desain organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
4	13	43.3	43.3	46.7
5	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Analisis jabatan dapat memberikan pengertian tentang tugas yang terkandung dalam suatu jabatan dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk jabatan tersebut**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
3	2	6.7	6.7	10.0
4	23	76.7	76.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Analisis jabatan dapat dilaksanakan sesuai dengan hasil pelaksanaan uraian tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
3	1	3.3	3.3	6.7
4	22	73.3	73.3	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Analisis jabatan dilakukan dalam rangka menjalankan manajemen organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	25	83.3	83.3	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Analisis jabatan telah mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan aparatur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	20.0	20.0	20.0
4	20	66.7	66.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Analisis jabatan dilaksanakan guna penjurangan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	5	16.7	16.7	20.0
4	22	73.3	73.3	93.3
5	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Instansi mendorong saya untuk mengembangkan karir di masa yang akan datang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	30.0	30.0	30.0
4	18	60.0	60.0	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Item variabel pengembangan karir**

**Saya menerima tanggung jawab atas kenaikan jabatan dan perkembangan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	4	13.3	13.3	16.7
4	22	73.3	73.3	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya mendapat dukungan dari atasan dan instansi dalam mengembangkan karir, bukan hanya tergantung dari diri sendiri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	40.0	40.0	40.0
4	15	50.0	50.0	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Instansi saya menempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	15	50.0	50.0	56.7
4	12	40.0	40.0	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Instansi saya memberi prioritas kepada aparatur yang berpengalaman dan masa kerja yang lebih lama untuk diberikan jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10.0	10.0	10.0
3	18	60.0	60.0	70.0
4	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Jika posisi yang diinginkan belum diperoleh, instansi masih dipertimbangkan lagi untuk promosi akan datang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10.0	10.0	10.0
3	16	53.3	53.3	63.3
4	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Instansi memberikan penjelasan teknis mengenai alasan tidak mendapatkan posisi yang diinginkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	17	56.7	56.7	63.3
4	10	33.3	33.3	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Instansi mengambil tindakan positif jika aparatur gagal dalam pengembangan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10.0	10.0	10.0
3	16	53.3	53.3	63.3
4	10	33.3	33.3	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Item variabel disiplin kerja

**Saya akan menunjukkan kemampuan dan bersungguh-sungguh disiplin dalam melaksanakan tugas.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	2	6.7	6.7	10.0
4	17	56.7	56.7	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Dalam melaksanakan tugas di kantor, saya selalu mengikuti juklak yang telah diberikan pimpinan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	4	13.3	13.3	16.7
4	19	63.3	63.3	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Sebagai bawahan, saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan senang hati walaupun sebenarnya beban kerja saya banyak.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	4	13.3	13.3	16.7
4	21	70.0	70.0	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Pelaksanaan tugas di kantor dilaksanakan dengan pengawasan melekat (waskat) mengenai perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	20.0	20.0	20.0
4	22	73.3	73.3	93.3
5	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya menunjukkan kerja sama yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16.7	16.7	16.7
4	18	60.0	60.0	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Item variabel prestasi kerja**

**Saya mampu melaksanakan tugas di kantor secara cermat dan teliti**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	18	60.0	60.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya mampu melaksanakan tugas di kantor dengan rapi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	18	60.0	60.0	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya mampu memelihara peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	22	73.3	73.3	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya mampu melaksanakan tugas dalam kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	20	66.7	66.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya mampu melaksanakan tugas di kantor dengan kualitas kerja yang maksimal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	21	70.0	70.0	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya cakap dan mampu dalam mengenali sesuatu hal yang baru dengan menggunakan aplikasi teknologi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
3	7	23.3	23.3	26.7
4	19	63.3	63.3	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya mampu melaksanakan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan dan menerima perubahan yang ada**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	83.3	83.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## Lampiran F : HASIL UJI STATISTIK SPSS 23

### 1. UJI NORMALITAS (Nilai *Asymp. Sig* > 0.05)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.81193613
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

→ 0.854 > 0.05

Data terdistribusi normal

### 2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.278	4.331		.988	.332		
Analisis Jabatan (X1)	.060	.111	.071	.544	.591	.914	1.094
Pengembangan Karir (X2)	.503	.133	.524	3.779	.001	.812	1.232
Disiplin Kerja (X3)	.431	.158	.369	2.722	.011	.849	1.177

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

### 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 30
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.213
- Nilai dU = 1.649
- Nilai Dw = 2.086
- Kesimpulan =  $Dw > dU$  ( $2.086 > 1.213$ ) = Tidak terdapat autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.594	.547	1.914	2.086

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS → Nilai Sig > 0.05

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.156	2.515		1.255	.221
	Analisis Jabatan (X1)	-.154	.064	-.442	-2.386	.025
	Pengembangan Karir (X2)	.070	.077	.178	.909	.372
	Disiplin Kerja (X3)	.034	.092	.071	.369	.715

a. Dependent Variable: RES2

• **HASIL UJI HIPOTESIS**

→ 1. **UJI HIPOTESIS UJI T** → **TABEL = 2.055**

*t Hitung > t Tabel* → *terdapat pengaruh*

*t Hitung < t Tabel* → *tidak terdapat pengaruh*

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.278	4.331		.988	.332		
	Analisis Jabatan (X1)	.060	.111	.071	.544	.591	.914	1.094
	Pengembangan Karir (X2)	.503	.133	.524	3.779	.001	.812	1.232
	Disiplin Kerja (X3)	.431	.158	.369	2.722	.011	.849	1.177

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

→ 2. **UJI F** → **F TABEL = 2.98**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.090	3	46.363	12.661	.000 <sup>b</sup>
	Residual	95.210	26	3.662		
	Total	234.300	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2)

**3. UJI KOEFISIEN REGRESI**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.594	.547	1.914	2.086

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Analisis Jabatan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KABUPATEN JENEPONTO**

