

## **Pengaruh Analisa Jabatan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong**

**Isdiana Mosso<sup>1</sup>, Achmad Gani<sup>2</sup>, Amir<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup>Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sorong.

<sup>2,3</sup>Universitas Muslim Indonesia, Makassar

[dianamoso79@gmail.com](mailto:dianamoso79@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Analisa Jabatan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor analisa jabatan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong.

**Kata Kunci :** Analisa Jabatan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sorong

### **ABSTRACT**

The results of this study indicate that all variables, namely: Position Analysis, Career Development, Work Environment and Performance have a positive and significant influence simultaneously on the performance of the Employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Sorong City. the most dominant significant influence on the performance of the employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Sorong City

**Keywords:** Position Analysis, Career Development, Work Environment and Employee Performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of Sorong City



## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau asset. utama organisasi yang harus dikelola dengan baik,

Analisis jabatan merupakan salah satu tugas manajemen untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan akan mau dan mampu bekerja dengan baik bilamana ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai menurut minat dan kemampuannya.

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

Selain analisis jabatan perkembangan karir juga sangat memiliki pengaruh untuk kinerja pegawai karena berkaitan posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun. Ketika keahlian, keterampilan, pengalaman, dan kinerjanya meningkat, maka lambat laun akan melalui posisi yang lebih tinggi.

Saat ini, realita yang dihadapi adalah hampir semua org harus mengalami perubahan tempat bekerja beberapa kali dalam masa kerja mereka. Oleh karena itu, penekanan yang harus dilakukan saat ini adalah memfasilitasi manajemen, pengembangan, dan analisis diri sendiri. Menyediakan perencanaan karir yang diperlukan oleh karyawan atau pegawai akan menguntungkan semua permasalahan. Perencanaan karir ini memberikan perspektif yang dibutuhkan oleh karyawan untuk memahami pilihan karir yang paling sesuai.

Perkembangan karir tidak dapat dilepaskan dari kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar kemampuannya yang terus meningkat sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan organisasi tersebut.

lingkungan kerja sebagai seluruh elemen yang terdapat diluar batas-batas organisasi, yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi bagian ataupun organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi produktifitas organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas organisasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai menurut [Suparno Eko Widodo, \(2015\)](#), 13 Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut [Wibowo \(2014:271\)](#) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

### **Analisa Jabatan**

Analisa jabatan adalah suatu kegiatan untuk mencatat, mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara sistematis dan teratur, misalnya Apa yang dilakukan pekerja pada jabatan tersebut, Apa wewenang dan tanggung jawabnya, Mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan, Bagaimana cara melakukannya, Alat-alat dan bahan-bahan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya, Besarnya upah dan lamanya jam bekerja, Pendidikan, pengalaman dan latihan yang dibutuhkan, Keterampilan, sikap dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut, Dan lain-lain. Menurut [Luis R, Gomes & Meija Balkin, D & Candi Robert L, \(2007\)](#) Analisis jabatan adalah prosedur pengumpulan data yang sistematis tentang suatu jabatan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab dari jabatan tersebut.

### **Pengembangan karir**

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena pegawai bekerja dalam sebuah organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan padanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Menurut [Sadili Samsudin \(2006\)](#), dalam Isyanto dkk mendefenisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut [Bambang Wahyudi \(2008\)](#) menyebutkan defenisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

### Lingkungan Kerja

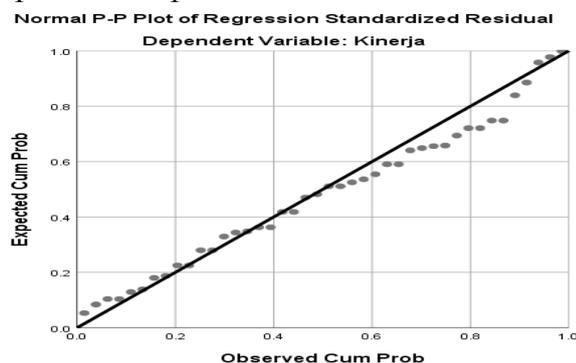
Menurut Subekhi dan Jauhar (2013:34) lingkungan kerja sebagai seluruh elemen yang terdapat diluar batas-batas organisasi, yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi bagian ataupun organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi produktifitas organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas organisasi.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong yang berjumlah 42 orang. Penarikan sampel dengan metode sensus. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 2.



Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas

(Analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 25.0 for windows.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.506	.568		-.891	.378
Analisa jabatan	.446	.126	.408	3.538	.001
Pengembangan karir	.307	.129	.255	2.381	.022
Lingkungan kerja	.431	.152	.362	2.841	.007

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Tabel 1. menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu  $Y = -0,506 + 0,446X_1 + 0,307X_2 + 0,431X_3 + e$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel Analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel Analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja meningkat akan diikuti peningkatan kinerja. Nilai koefisien variabel analisa jabatan ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel analisa jabatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel pengembangan karir ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel lingkungan karir ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (Analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa analisa jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sorong. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung analisa jabatan lebih besar dari nilai thitung dari pengembangan karir dan lingkungan kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.808	3	2.269	24.665	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.496	38	.092		
	Total	10.305	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), analisa jabatan , pengembangan karir dan lingkungan kerja

Berdasarkan Anova (Tabel 2.) didapatkan nilai F hitung sebesar 24.665 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi F hitung > F tabel (24.665 > 2,71) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel Analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh Analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (analisa jabatan ( $X_1$ ),

pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3)) terhadap variable terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS Statistics 25.0 for windows dapat terlihat pada Tabel 3.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.634	.30333

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengembangan karir, Analisa Jabatan

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,661. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel analisa jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sorong hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja sebesar 66,1%. Sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel variabel analisa jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sorong. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau Standardized Coefficient

Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 16

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.506	.568		-.891	.378
	Analisa jabatan	.446	.126	.408	3.538	.001
	Pengembangan karir	.307	.129	.255	2.381	.022
	Lingkungan kerja	.431	.152	.362	2.841	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Menunjukkan bahwa analisa jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sorong. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung analisa jabatan lebih besar dari nilai thitung dari pengembangan karir dan lingkungan kerja. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 17 di atas

$$Y = 0,506 + 0,446X_1 + 0,307X_2 + 0,431X_3$$

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh analisa jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kota Sorong Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variable bebas yakni: analisa jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Di samping, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variable tersebut, maka secara parsial ketiga variable bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

### **Pengaruh analisa jabatan terhadap Kinerja pegawai.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel analisa jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel analisa jabatan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya analisa jabatan yang dimiliki oleh pegawai memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa analisa jabatan memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai  $t_{hitung} = 3,538$  dengan  $probabilitas = 0,001 < 0,005$ . Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok pegawai belum mengedepankan sikap profesional yang tidak sesuai sikap individu dari masing-masing bagian, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan pengetahuan tentang bagaimana bersikap yang benar melalui diklat secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan sikap dan berperilaku yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan para pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah analisa jabatan. Menurut [Simanjuntak \(2005:113\)](#) analisa jabatan dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. [Sudarmanto \(2009:32\)](#) mengatakan analisa jabatan sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut [Romberg \(2007\)](#) seorang pegawai memiliki analisa jabatan yang tinggi apabila pegawainya memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya [Sutrisno, \(2009:158\)](#). Analisa jabatan ditinjau dari

pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (knowledge) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang specific tertentu [Sudarmanto, \(2009:53\)](#). Analisa jabatan ditinjau dari indicator ketrampilan (skills) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu [Sudarmanto \(2009:53\)](#).

Analisa jabatan menjelaskan apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik [Wibowo, \(2009\)](#). Analisa jabatan seseorang dapat tercapai dengan cara memberikan pengembangan karir kepada seseorang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Gatot \(2014\)](#) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Analisa jabatan, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengembangan karir, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu, antara lain: [Silvia, Bagia, dan Cipta \(2016\)](#) yang meneliti pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari (1) analisa jabatan dan budaya terhadap kinerja pegawai, (2) analisa jabatan terhadap budaya kerja, (3) analisa jabatan terhadap kinerja pegawai, (4) budaya kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Adirama. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh [Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah \(2014\)](#) yang meneliti Tentang Pengaruh Analisa jabatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa jabatan dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

#### **Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya bahwa, peningkatan Pengembangan karir pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya penurunan Pengembangan karir pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan signifikan. Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai  $t_{hitung} = 2,381$  dengan probabilitas  $= 0,022 < 0,005$ .

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok pegawai yang tidak sesuai analisa jabatan dari masing-masing bagian, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan pengetahuan melalui diklat secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan pengetahuan yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Pojoh, et al \(2014\)](#) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pojoh et al mengemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kesesuaian pengembangan karir formal dengan tupoksi, kesesuaian jurusan, kesesuaian analisa jabatan, pengembangan karir yang dapat memberikan perubahan dan tambahan pemahaman dan dapat meningkatkan prestasi kerja para anggota.

Pengembangan karir adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepengembangan karir dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi [Hamalik, \(2007\)](#). Dengan demikian, pengembangan karir merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Beberapa tantangan-tantangan yang sering ditemui yakni terkait dengan perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran atau rotasi dari tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

### **Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Sesuai kenyataan yang diperoleh dari analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja yang diperoleh para pegawai sepenuhnya dapat mendorong semangat kerja dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai. Dasar pertimbangannya adalah bahwa Lingkungan kerja baik langsung maupun tidak langsung seperti pimpinan, keadaan udara di tempat kerja, suara dan perlengkapan kerja meskipun demikian masih ada pegawai memberikan tanggapan yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja yang diterima oleh para pegawai cukup sesuai bahkan ada yang mengatakan sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai  $t_{hitung} = 2,841$  dengan probabilitas  $= 0,007 < 0,005$ . Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok pegawai belum merasakan kenyamanan serta kepuasan, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan penyesuaian lingkungan kerja yang sesuai karakter masing-masing pegawai. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kinerja melalui Lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan secara teratur dan berkesinambungan tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilaksanakan, karena jika hal itu tidak cepat diusahakan maka perkembangan perubahan lingkungan akan membawa ketertinggalan pegawai

dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan temuan hasil penelitian [Mukti Wibowo dkk \(2014\)](#) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk". Lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. oleh [Nitisemito \(2000:183\)](#) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

### **Kesimpulan**

1. Faktor analisa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong.
2. Faktor pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong
3. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka perlu ada saran yang mudah diaplikasikan sebagai berikut:

1. Analisa jabatan perlu dipahami mengenai fungsi dan tanggung jawab setiap karyawan dengan jabatan masing-masing, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengembangan karir pegawai, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong sebaiknya memberikan arahan kepada para atasan untuk memberikan kepedulian kepada bawahannya dengan memonitoring perkembangan kinerja pegawai, serta pihak manajemen lebih terbuka atau transparan terhadap kesempatan atau informasi mengenai informasi peluang atau kesempatan promosi jabatan
3. Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai betah dan nyaman bekerja. dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang pegawai dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adisasmita, Rahmat, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ayu Purnama sari (2012) Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Cabang Pekalongan
- Bangun, Wilson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Baron, James N, 2004. Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager. John Wiley and Sons, Inc, New York.
- Balbed, A., & Sintaasih, K. D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(7), 4676-4703.
- Diana Puspita Sari (2014) Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang dan Mogot Jakarta

- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kakui dan Gachunga (2016) *Effects of Career Development on Employee Performance in the Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board*
- Meryance et al., (2014). *Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota pangkal pinang*
- Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert - H. Jackson, John, 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Neneng Sofiyanti, & Putra, R. A. K. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (pkb) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (bkbpp) Kabupaten Karawang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 53(9), 41-55. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rabiatul Adawiah K 2019 *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep*
- Sedarmayanti., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Syahrir, Jaelani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sonia Eka Putri 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja*