

ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH

POSITION ANALYSIS AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT IN THE UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH

*M. Rendra Saputra¹, Hazairin Habe², R. Bambang³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : rendrasaputra@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung terkait dengan analisis jabatan yang masih belum mendapat perhatian. Hal ini diindikasikan oleh masih terdapat indikator analisis jabatan yang belum terpenuhi, contohnya banyaknya pegawai yang menempati jabatan non-liner dengan keahlian dasarnya berupa latar belakang pendidikan. Fenomena lainnya adalah pengembangan karir belum menjadi orientasi bagi pegawai dan organisasi. Hal ini terlihat dari frekuensi pelatihan dan peserta yang jumlahnya minim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 56,8%. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 54,0%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: analisis jabatan, pengembangan karir, prestasi kerja

Abstract

The phenomenon that occurs in the Unit Pelaksana Teknis Daerah Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung is related to job analysis which has not received attention. This is indicated by the fact that there are still unfulfilled job analysis indicators, for example the number of employees occupying non-linear positions with basic expertise in the form of educational background. Another phenomenon is that career development has not become an orientation for employees and organizations. This can be seen from the frequency of training and the minimal number of participants. The purpose of this study was to determine the influence of job analysis and career development either partially or simultaneously on employee performance. The population in this study amounted to 45 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and test the coefficient of determination. The results of hypothesis testing indicate that job analysis partially has a positive influence on work performance with a contribution of 56.8%. Career development has a positive influence on work performance with a contribution of 54.0%. Simultaneous hypothesis testing shows that training and organizational support together have a positive influence on work performance with a contribution of 75.2%, while the remaining 24.8% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords : job analysis, career development, job performance

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi akan sangat tergantung juga pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, sudah sewajarnya apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi.

Kemampuan organisasi untuk menetapkan dan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang tepat sehingga dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas bagi kegiatan operasional organisasi dan peningkatan kinerja organisasi. pelaksanaan analisis jabatan secara tepat dapat mengetahui dengan pasti rincian tugas masing-masing bagian dalam organisasi dan dapat mengetahui persyaratan yang dibutuhkan dari seorang karyawan/pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Fenomena yang terjadi pada UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung terkait dengan analisis jabatan yang masih belum mendapat perhatian. Hal ini diindikasikan oleh masih terdapat indikator analisis jabatan yang belum terpenuhi, contohnya banyaknya pegawai yang menempati jabatan non-liner dengan keahlian dasarnya berupa latar belakang pendidikan. Sebagai gambaran untuk melihat kondisinya secara nyata, maka dapat dilihat data tentang perbandingan kondisi ideal analisis jabatan dengan kondisi faktual yang berlaku di locus penelitian sebagaimana Tabel berikut ini.

Tabel Pemenuhan Indikator Analisis Jabatan

No.	Indikator	Kondisi Ideal (%)	Kondisi Faktual (%)
1	Wewenang	100	85
2	Tanggung Jawab	100	90
3	Kondisi pekerjaan	100	90
4	Fasilitas kerja	100	80
5	Standar hasil kerja	100	100
6	Pendidikan	100	55
7	Kompetensi	100	100

Sumber: UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung, 2022.

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 7 indikator pemenuhan analisis jabatan yang baik masih terdapat 2 poin yang masih belum terpenuhi. Indikator ke-6 yaitu pendidikan pelatihan hanya terpenuhi 55%, dimana sebanyak 45% pegawai menempati posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Organisasi harus mengelola karir pegawai untuk memaksimalkan pengembangan karir mereka. Pengembangan karir yang efektif tentunya menjadi harapan bagi setiap pegawai, karena pola pengembangan karir yang terstruktur diharapkan dapat meminimalisir ketidakcocokan seseorang dengan peran dan tanggung jawabnya secara maksimal, jika seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan posisi yang diinginkan maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 163 disebutkan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Selanjutnya dalam Pasal 176 pasal (1) disebutkan pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dilakukan berdasarkan kualifikasi,

kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, sedangkan dalam ayat (2) disebutkan bahwa pengembangan karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karir dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Idealnya pengembangan karir seorang pegawai diawali dengan perencanaan karir yang merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian pegawai selayaknya mengetahui pola karir yang terbuka baginya, dengan memahami apa sasaran karir yang ingin dicapai, kemudian berupaya dalam pemilihan jalur dan sasaran karirnya untuk selanjutnya mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk pengembangan karirnya.

Namun Kenyataannya yang terlihat di UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung pengembangan karir belum menjadi orientasi bagi pegawai dan organisasi. Hal ini terlihat dari frekuensi pelatihan dan peserta yang jumlahnya minim. Kegiatan pelatihan atau bimbingan teknis yang diberikan kepada pegawai selama kurun waktu Tahun Anggaran 2021 masih belum terlihat mengarah kepada pola pengembangan karir pegawai secara terstruktur dan relevan dengan latar belakang kompetensi serta bidang pekerjaan masing-masing pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel Pelatihan yang Diikuti Pegawai pada Tahun Anggaran 2021

No	Jenis Pelatihan	Peserta
1	Bimtek Peningkatan Peran dan Fungsi Aparatur	4
2	Pelatihan Revolusi Mental (Revmen)	3
3	Diklatpim 3	1

Sumber: UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selama Tahun Anggaran 2021 pelatihan yang diikuti pegawai sebanyak 3 kegiatan. Dari ketiga kegiatan ini semuanya berupa kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan bukan pelatihan yang sifatnya spesifik terkait dengan peningkatan kompetensi khusus terkait dengan linieritas latar belakang bidang keilmuan dengan tupoksi masing-masing pegawai.

Mencermati permasalahan kedua faktor sebagaimana diuraikan di atas yaitu analisis jabatan dan pengembangan karir, maka dapat dikatakan bahwa kelemahan tersebut menjadi penyebab sulitnya UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung dalam mencapai tujuan organisasinya. Hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang sering tidak tepat waktu, sebagaimana data penyelesaian pekerjaan laporan berikut ini.

Tabel Penyelesaian Laporan Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2021

No	Laporan	Penyelesaian		Keterlambatan (hari)
		Jatuh Tempo	Realisasi	
1	Laporan Kwartal I	5 April 2021	29 April 2021	24
2	Laporan Kwartal II	5 Juli 2021	27 Juli 2021	22
3	Laporan Kwartal III	5 Oktober 2021	1 November 2021	27
4	LAKIP	31 Maret 2022	20 April 2022	20

Sumber: UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung Tahun 2022

KAJIAN TEORI

Moekijat (2016:41) menjelaskan bahwa analisis jabatan adalah proses sistematis daripada penentuan keterampilan, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan-jabatan dalam suatu organisasi. Menurut Daryanto

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

Tujuan analisis jabatan pada dasarnya adalah sebagai pedoman untuk pengelolaan SDM yang antara lain berupa promosi, mutasi, dan pemberian pelatihan serta sebagai dasar pemberian kompensasi bagi pegawai. Selain itu juga dapat menjadi acuan organisasi untuk melakukan proses penerimaan, penempatan, serta penentuan jumlah karyawan.

Dimulai dari prosedur pengumpulan data yang sistematis tentang suatu jabatan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab dari jabatan tersebut. Kemudian menentukan spesifikasi SDM yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut. Dengan demikian tujuan utama proses ini adalah untuk memastikan bahwa keahlian, tugas, dan ilmu pengetahuan seorang pegawai harus sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang menjadi peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Analisis jabatan sebagai dasar atau pedoman untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia. Analisis jabatan merupakan suatu bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugastugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari suatu jabatan dengan jabatan lain yang ada, dan penentuan tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen

organisasi tersebut terhadap pegawainya. Mondy dalam Nawawi (2015:24) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi kerja dan berkomitmen. Perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu maupun organisasi dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya.

Menurut Mondy dalam Nawawi (2015:243) melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia. Pada dasarnya perencanaan karir terdiri atas dua elemen utama, yaitu : perencanaan karir individual (*individual career planning*) dan perencanaan karir organisasional (*organizational career planning*).

Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode, cara yang akan dipilih tergantung kepada penggunaannya. Jika hasilnya akan digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil prestasi (*merit rating*), maka metode yang cocok untuk digunakan adalah metode *rating scale*, sedangkan untuk membantu pegawai berkembang digunakan metode *collaborative*.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan analisis jabatan, pengembangan karir dan prestasi kerja seluruh pegawai pada UPTD XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung. Penelitian yang dilakukan dengan mensurvey subjek lewat pengukuran indikator-indikator semua variabel yang dituangkan pada pernyataan-pernyataan di dalam kuisisioner. Kemudian hasilnya akan dihitung secara statistik untuk mendapatkan jawaban dari apa yang telah dihipotesiskan.

Arikunto (2012:107) menyatakan populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Berdasarkan data yang ada, pegawai UPTD XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung yang berjumlah 45 orang. Menurut Arikunto (2012:117) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 25 persen. Bertolak pada teori tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lokasi penelitian.

Metode atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh dari UPTD XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung . Metode ini adalah suatu tinjauan langsung (field research) yang langsung pada objek penelitian dengan mengambil langkah :

□ Observasi, yakni pengamatan langsung pada objek penelitian.

□ Kuesioner, yakni mengajukan beberapa pertanyaan

secara tertulis dengan alternative jawaban yang diajukan.

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

b. Data Sekunder, yaitu data penunjang yang diperoleh dengan cara mengumpulkan sumber data, baik dari literatur, majalah, buku-buku yang ada hubungannya dengan kepegawaian yang semuanya menunjang penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguji pengaruh analisis jabatan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung dengan uji statistic t (uji-t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut.

Tabel Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Analisis jabatan terhadap Prestasi kerja

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,198	4,530		9,27 0,003
	X ₁	0,945	0,051	0,946	18,678 0,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{hitung} untuk analisis jabatan yaitu 18,678 dengan konstanta 9,27, pada t_{tabel} dengan db 45 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,679 karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel analisis jabatan adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya analisis jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel analisis jabatan menjelaskan variabel prestasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,754 ^a	0,568	0,892	2,083

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,568 artinya sebesar 56,8% variasi perubahan variabel terikat prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas analisis jabatan sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai digunakan uji statistic t (uji-t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,916	11,314		5,031	0,000
	X_2	0,359	0,128	0,402	2,810	0,008

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir yaitu 2,810 dengan konstanta 5,031 , pada t_{tabel} dengan db 45 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,679 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0.008 yang berarti probabilitas 0.008, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengembangan karir menjelaskan variabel prestasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,540	0,471	1,883

a. Predictors: (Constant), X_2

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.540 artinya sebesar 54,0 % variasi perubahan variabel terikat prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengembangan karir sedangkan sisanya 46,0% dijelaskan faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel - variabel bebas (analisis jabatan dan pengembangan karir) secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Menguji pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD

Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung, digunakan pola apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Pengaruh Analisis jabatan dan Pengembangan karir secara Bersama - Sama terhadap Prestasi kerja Pegawai

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522,788	2	761,394	179,690	0,000 ^a
	Residual	169,491	42	4,237	-	-
	Total	1692,279	44	-	-	-

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan secara bersama-sama analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 179,690 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,2. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama - sama analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung.

Seberapa jauh pengaruh variabel analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel prestasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi X₁.X₂-Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867 ^a	0,752	0,747	2,058

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,752 artinya sebesar 75,2% variasi perubahan variabel terikat prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel

bebas analisis jabatan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dijelaskan faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk analisis jabatan yaitu 18,678 dengan konstanta 9,27 pada t-tabel dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,679 karena t-hitung > t-tabel maka H_a diterima artinya analisis jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung. Besaran pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja yaitu 56,8%.
2. Nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir yaitu 2,810 dengan konstanta 5,031, pada t-tabel dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,679 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung. Besaran pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja yaitu 54,0%.
3. Uji Hipotesis secara simultan pengaruh variabel analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 179,690 yang lebih besar dari $F =$ sebesar 3,2. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama - sama analisis

jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung. Besaran pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap prestasi kerja yaitu 75,2%, sisanya sebesar 24,8% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan sebagai implikasi sebagai berikut:

1. Hasil kuesioner variabel analisis jabatan, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 15 yaitu tanggung jawab pekerjaan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Menyadari keterpengaruh positif antara analisis jabatan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung sebagaimana hasil penelitian ini, maka kepada pengambil kebijakan terkait pengelolaan SDM hendaknya mampu lebih memperhatikan kaidah-kaidah teoritis tentang implementasi analisis dimaksud. Salah satunya adalah dengan menetapkan standar yang tepat bagi pelaksanaan rolling dan mutasi pegawai dengan menjunjung tinggi prinsip the right man in the right place.
2. Hasil kuesioner variabel pengembangan karir, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 12 yaitu pegawai menyadari relevansi antara latar belakang dengan tupoksinya. Oleh karena itu kepada pegawai di lingkungan UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung sepatutnya berorientasi pada pengembangan karir, dan berupaya mewujudkan karir yang dituju. Di lain sisi, pengambil kebijakan hendaknya lebih memperhatikan pentingnya pelaksanaan pengembangan karir pegawai secara terstruktur dan berkesinambungan, karena hal ini memberikan dampak positif baik bagi pegawai yang bersangkutan juga bagi organisasi secara keseluruhan.
3. Hasil kuisisioner variabel prestasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 9 yaitu pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Oleh karena itu kepada setiap unsur pimpinan di lingkungan UPTD Wilayah XI Badan Pendapatan Provinsi Lampung, dapat lebih aktif mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal ini dimaksudkan agar progres pelaksanaan pekerjaan dapat selalu dalam pantauan, dan dengan sendirinya dapat menjamin penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk.. 2021. Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung, Saburai Press.
- Algifari. 2013. Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Manajemen Penelitian. Jakarta, Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. 2013. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia, Cetakan

- Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Daryanto dan Abdullah. 2013. "Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi". Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Dessler, Gerry. 2016. Manajemen Personalialia (Alih Bahasa : Darma), Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam.. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS". Semarang, Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, Yoseph P. 2020. Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Online Manajemen dan Akuntansi STINDO Medan Vol. 2 No. 3 Desember 2020.
- Kasmir. 2012. "Manajemen Perbankan", , Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2014. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan. Isu. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Meryance, Meryance. Rafani, Yudi. Pratiwi, Dini. Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB) Vol 1 No 1 2014
- Moekijat, 2016. Asas-asas Prilaku Organisasi. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif. Yogyakarta. Gajahmada University Press.
- Nasution, Harmein, 2014. Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Medan, USU Press.
- Nuraini, Fitri. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. Jurnal Eprints UTY Universitas Teknologi Yogyakarta.Vol 3 No. 1 Tahun 2019.
- Panggabean, Mutiara S, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Priyatno, Dwi. 2015. Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik. Edisi

- Pertama. Jakarta, Mediakom.
- Rivai, Veithzal,. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Raja Grafindo.
- Robbins, Steppen P.2016. Perilaku Organisasi.Edisi Kesepuluh. Jakarta. Indeks.
- Saksono, 2013, Administrasi Kepegawaian, Yogyakarta: KANISIUS.
- Samiran. Winarti, Endah HS. Harnoto. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan. Jurnal Ekonomi Manajemen dan AkuntansiSTIE Dharmaputra Semarang No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012.Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE.
- Sutrisno, Edi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, Nyoman Thesar. Bagia,, I Wayan., Cipta, Wayan. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia Vol 5, No 2 (2017)
- Cetakan Ke-9.Jakarta : Kencana
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jims, 7(2)
- Suharsimi, Arikunto. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian. Program Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sulistiani. 2018 Menegement Sumber Daya Manusia, Prof. Dr. Lijan Poltak Sinanbela 2017.
- Tika. 2016. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Wilman Yoga. 2014. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Wibasuri, A. (2018) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk. Cabang Bandar Lampung.Jurnal DSTIE genitaras. 5 (2)
- Wilson .2012 Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Cetakan Ke Tiga. PT. Rafika Aditama
- Yoyo Sudarso 2018. S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi