

PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN ANALISA JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN PIDIE

Nyak Umar ⁽¹⁾, Cut Yusniar dan Abdullah⁽²⁾,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh. Dimana variabel independen yaitu Job Description (X1), Analisa Jabatan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie yang berjumlah 30 Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 2,978 + 0,411 X1 + 0,532 X2$ Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Analisa Jabatan (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 53,2% terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Job Description (X1) dan Analisa Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,1% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Job Description (X1) dan Analisa Jabatan (X2) sebesar 84,9 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie dan sebesar 15,1 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Job Description, Analisa Jabatan, Kinerja

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik yang menjalankan analisis jabatan dengan tepat dapat memperoleh pengetahuan secara terperinci tentang pembagian job pegawai dan mengetahui kualifikasi pegawai tersebut. Sehingga diperoleh strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Analisis jabatan memang sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada organisasi tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan

spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua pegawai pasti tahu apa yang akan di kerjakan. Hal ini membuat kegunaan yang sangat mendalam pada pegawai karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang di bayangkan, selain itu pegawai terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya juga menunjukkan hasil yang tidak maksimal. Kenyataan tersebut mungkin tidak asing karena hal ini dianggap wajar mengingat bahwa di masa krisis seperti sekarang ini banyak Badan Pusat Statistik yang melakukan efisiensi dengan

memperkerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus. Sehingga sulit membuat uraian jabatan karena nama jabatan sering tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari. Apalagi Badan Pusat Statistik masih tetap survive meskipun tanpa uraian jabatan secara tertulis.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Job description dan analisa jabatan yang ada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie akan dapat menumbuhkan kinerja pegawai yang lebih baik karena para pegawai memahami pekerjaan yang di bebankan kepadanya serta adanya perasaan bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Menurut Yoder (2015:14) menyatakan: "Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process" (uraian tugas yaitu uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan). Sedangkan Amstrong (2011:74) menyatakan deskripsi jabatan adalah apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya".

Menurut Stone (2011:29) Job description (uraian jabatan) yaitu dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam

suatu organisasi. Uraian jabatan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi.

Menurut Dessler (2015:131), analisis jabatan adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu jabatan, serta spesifikasi SDM yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut. Analisis jabatan menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan (daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut) dan spesifikasi pekerjaan (jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut). Sedangkan menurut Hasibuan (2011:76), analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Analisis jabatan (job analysis) menurut Wirawan (2015:11) adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan jabatan secara sistematis dan teratur, antara lain mengenai dimensi atau fungsi-fungsi dan indikator pekerjaan; pendidikan dan kompetensi tenaga yang diperlukan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Anwar (2015:12) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2015:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Nawawi (2015:131) mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Simanjutak (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa adanya dugaan sementara bahwa faktor job description dan analisa jabatan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24151 Telp (0653) 21201.

Sedangkan Objek Penelitian ini akan membahas tentang deskripsi BPS, deskripsi responden, dan analisis indeks jawaban responden per variabel independen dan dependen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie yang berjumlah 30 Pegawai (data terlampir).

Menurut Sudjana (2012:6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggotapopulasi yang ada.

Menurut Arikunto (2010:116) "Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana

- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan job description dan analisa jabatan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:129) yang dimaksud dengan data sekunder adalah sebagai berikut: Sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Peralatan Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk

melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Sugiyono (2013:142).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

X₁ = Job Description

X₂ = Analisa Jabatan

e = error

Pengujian Hipotesis

H₀ : Variabel-variabel bebas (job description dan analisa jabatan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

H_a : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (job description dan analisa jabatan) secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan (convindend interval 95%) atau tingkat kesalahannya (alpha) α sebesar 0.05. Pada tingkat keyakinan (convided interval 95%) atau tingkat kesalahan (alpha) α sebesar 0,05 maka apabila nilai signifikan < dari nilai alpha (5%) maka H_a di terima dan sebaliknya apabila nilai signifikan > dari nilai alpha (5%) maka H_a ditolak. Untuk mempercepat perhitungan dalam penelitian ini digunakan alat bantu komputer melalui software SPSS (statistic package for social science) versi 21.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Faktor Job Description (X₁)

Faktor Job Description(X₁) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie yang terdiri dari 5

item pertanyaan. Hasil pengolahan data seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 1
 Faktor Job Description(X1)

No.	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
		1	X1.1	-	-	-	-	-	-	23	76.7	
2	X1.2	-	-	1	3.3	1	3.3	10	33.3	18	60.0	3.63
3	X1.3	-	-	-	-	7	23.3	22	73.3	1	3.3	3.80
4	X1.4	-	-	-	-	1	3.3	16	53.3	13	43.3	3.60
5	X1.5	-	-	-	-	-	-	21	70.0	9	30.0	3.30
Rerata												3.513

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat secara jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel Job Description yaitu:

Indikator kewenangan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie terdefiniskan secara jelas, dimana responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 76,7%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,3%, dari total responden.

Indikator kompensasi yang diberikan pimpinan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, dimana responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 33,3% dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60,0 % dari total responden.

Indikator peraturan atau kebijaksanaan Badan Pusat Statistik (BPS) dapat dipahami dengan jelas oleh pegawai, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 23,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 73,3 %, dan responden menyatakan sangat

setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 % dari total responden.

Indikator Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie memberikan fasilitas yang lengkap untuk mendukung kelancaran pekerjaan, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, responden menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 53,3 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 43,3 % dari total responden.

Indikator standar hasil kerja sesuai target dengan bidang pekerjaan yang dibebankan, dimana responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 70,0 % dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 30,0 % dari total responden.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap faktor Job Description diperoleh nilai rata-rata sebesar (3.513) yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju bahwa variabel Job Description mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Faktor Analisa Jabatan

Faktor Analisa Jabatan (X2) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie, yang terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengolahan data seperti pada Tabel berikut ini.

Tabel 2
 Indikator Faktor Analisa Jabatan (X2)

No.	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
		1	X2.1	-	-	-	-	6	20.0	18	60.0	
2	X2.2	-	-	-	-	1	3.3	18	60.0	11	36.7	3.43
3	X2.3	-	-	-	-	1	3.3	21	70.0	8	26.7	3.77
4	X2.4	-	-	-	-	1	3.3	14	46.7	15	50.0	3.47
5	X2.5	-	-	-	-	2	6.7	18	60.0	10	33.3	3.27
Rerata												3.387

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat secara jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel Analisa Jabatanyaitu:

Indikator pimpinan memberikan kuesioner terstruktur kepada para pegawai yang mengidentifikasi tugas-tugas yang mereka jalankan, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20,0 %, responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60,0 % dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20,0 % dari total responden.

Indikator pimpinan mengamati pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan mencatat hasil observasinya, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60,0 % dan responden menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 36,7% dari total responden.

Indikator pimpinan mewawancarai pegawai terlebih dahulu untuk membantunya mendeskripsikan tugas-tugas yang akan di berikan, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 70,0 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 26,7 % dari total responden.

Indikator pimpinan meminta para pegawai mendeskripsikan aktivitas kerja mereka sehari-hari dalam bentuk laporan bulanan, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 46,7 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50,0 % dari total responden.

Indikator pimpinan menggunakan kombinasi beberapa teknik yang dibutuhkan untuk menghasilkan deskripsi/spesifikasi pekerjaan yang akurat, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 6,7 %, responden menyatakan setuju

sebanyak 18 orang atau 60,0 % dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,3 %, dari total responden.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap faktor Analisa Jabatandiperoleh nilai rata-rata sebesar (3.387) yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju bahwa variabel Analisa Jabatanmempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Hasil pengolahan data seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	-	-	-	-	7	23.3	20	66.7	3	10.0	3.87
2	Y2	-	-	-	-	4	13.3	22	73.3	4	13.3	4.00
3	Y3	-	-	-	-	1	3.3	26	86.7	3	10.0	4.07
4	Y4	-	-	-	-	2	6.7	19	63.3	9	30.0	3.77
5	Y5	-	-	1	3.3	1	3.3	14	46.7	14	46.7	3.50
Rerata												3,840

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, (2020)

Berdasarkan table di atas dapat dilihat secara jelas mengenai tanggapan responden terhadap varibel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Indikator pegawai mampu menunjukkan hasil kerja yang berkualitas pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 23,3 %, dimana responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 66,7 %, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10.0 % dari total responden.

Indikator Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu

yang ditetapkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 73,3 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,3% dari total responden.

Indikator pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 86,7 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10,0% dari total responden.

Indikator pegawai merasa memiliki kemampuan kerja yang lebih baik seiring waktu pegawai bekerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 6,7 %, responden menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 63,3 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 30,0% dari total responden.

Indikator pegawai dapat berkomunikasi dengan baik antara sesama pegawai maupun pimpinan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie, dimana responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 %, responden menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,3 %, responden menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 46,7 %, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, dari total responden.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rerata sebesar (3,840), sehingga penilaian responden terhadap tingkat persetujuan rata-rata menyatakan setuju, maka adanya Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi product moment, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid.

Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah 0.349. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (30)	Ket
X ₁	X1.1	0,719	0,349	Valid
	X1.2	0,677	0,349	Valid
	X1.3	0,655	0,349	Valid
	X1.4	0,651	0,349	Valid
	X1.5	0,570	0,349	Valid
X ₂	X2.1	0,595	0,349	Valid
	X2.2	0,829	0,349	Valid
	X2.3	0,453	0,349	Valid
	X2.4	0,668	0,349	Valid
	X2.5	0,735	0,349	Valid
Y	Y1	0,558	0,349	Valid
	Y2	0,653	0,349	Valid
	Y3	0,641	0,349	Valid
	Y4	0,759	0,349	Valid
	Y5	0,608	0,349	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,349), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes

konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alphanya = 0,60 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang keandalannya.

Tabel 5
 Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Job Description (X ₁)	5	0,758	Handal
2	Analisa Jabatan (X ₂)	5	0,761	Handal
3	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,751	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel *Job Description* (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 0,758 dan Variabel Analisa Jabatan(X₂) diperoleh nilai alpha sebesar 0,761 serta variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,751.

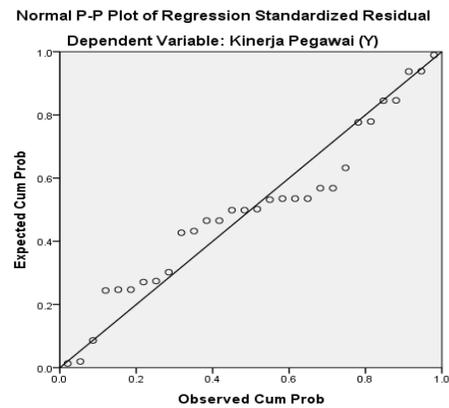
Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Analisis Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang akan terletak di sekitar garis horizontal. Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 1
 Grafik Uji Normalitas



Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov Z > 0,05, maka data penelitian mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas artinya data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6
 Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Variabel <i>Job Description</i> (X ₁)	0.482	2.073	Non Multikolinearitas
Variabel Analisa Jabatan (X ₂)	0.482	2.073	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (Variance Inflating Faktor) lebih kecil dari nilai 10.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh Job Description dan Analisa Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7
 Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	2.978	1.371		2.172	1,703	.039
Job Description (X ₁)	0.411	0.110	0.403	3.740	1,703	.001
Analisa Jabatan (X ₂)	0.532	0.097	0.588	5.466	1,703	.000
Koefisien Korelasi (R)	=0,921 ^a					
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,849					
Adjusted R Squares	=0,838					
F _{hitung}	= 75,945					
F _{tabel}	= 3,35					
Sign F	= .000 ^b					

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2020)

Dari output SPSS (statistic package for social science) versi 21.0 di atas dengan dipergunakan model regresi linear berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,978 + 0,411 X_1 + 0,532 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,978 artinya jika Job Description (X₁) dan Analisa Jabatan (X₂) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie adalah sebesar 2,978 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie sangat baik.

Nilai koefisien regresi Job Description sebesar 0,411 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Job Description (X₁), akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 41,1%. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi Analisa Jabatan sebesar 0,532 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Analisa Jabatan (X₂), akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 53,2%. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Analisa Jabatan (X₂) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 53,2% terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Job Description (X₁) dan Analisa Jabatan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,1% ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Job Description (X₁) dan Analisa Jabatan (X₂) sebesar 84,9%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie dan sebesar 15,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut;

Tabel 8
 Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	72.001	2	36.001	75.945	3.35	0.000
Residual	12.799	27	.474			
Total	84.800	29				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2020)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 75,945 > F_{tabel} 3,35$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *Job Description* (X_1) dan Analisa Jabatan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9
 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	hitung	tabel	.
(Constant)	2.978	1.371		2.172	1,703	.039
1 Job Description (X_1)	.411	.110	.403	3.740	1,703	.001
Analisa Jabatan (X_2)	.532	.097	.588	5.466	1,703	.000

Variabel *Job Description* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 3,740 > t_{tabel} 1,703$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Variabel Analisa Jabatan (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,466 > t_{tabel} 1,703$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Analisa

Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 75,945 > F_{tabel} 3,35$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *Job Description* (X_1) dan Analisa Jabatan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Variabel *Job Description* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 3,740 > t_{tabel} 1,703$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Variabel Analisa Jabatan (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,466 > t_{tabel} 1,703$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Analisa Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.

Saran

Adapun saran yang dapat saya sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie telah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh *Job Description* dan Analisa Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik

- (BPS) Kabupaten Pidie. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Job Description dan Analisa Jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie diharapkan dapat meningkatkan Job Description yang mana hal tersebut dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
 3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Job Description dan Analisa Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Dan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan menambah variabel dan objek penelitian yang berbeda.
- #### DAFTAR PUSTAKA
- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Amstrong, M. dan Baron, A. 2011. Performance Management. London: Institute of Personal and Development.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dale, Yoder. 2015. Personel Manajemen, edisi ke enam, Jakarta, PT. Prentice.
- Dessler Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- . 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- . 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. 2011. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Goffin, R.D. et al., 2011. Choosing job-related personality traits: Developing valid personality-oriented job analysis. Personality and Individual.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan., Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Mondy, R Wayne. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nawawi, Hadari. 2015. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Edisi Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nilawati. 2017. Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan tetap Non Pns. Jurnal.
- Prawirosentono. 2013. Manajemen Evaluasi Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Junni 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak .2015.Manajemen Evaluasi Kinerja. Jakarta
- Stone, Thomas H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Publik dan Bisnis.Edisi kedua.Penerbit Alfabeta.
- Sudjana. 2012. Statistika untuk Ekonomi dan Niaga II. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani. 2016. Analisis Pengaruh Job Description dan Analisa Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Skripsi.
- Wibowo. 2014 . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunia, Pratiwi. 2011. Pengaruh Job Description dan Analisa Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo).Skripsi.