

PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN LUWU TIMUR

Rini Gustini Rusly^{*1}, Ahmad Firman^{*2}, Sudirman Dandu^{*3}

¹Pascasarjana Institut Nobel Indonesia Makassar

²Pascasarjana Institut Nobel Indonesia Makassar

³Pascasarjana Institut Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [1rinirusly01@gmail.com](mailto:rinirusly01@gmail.com), [2a_firman25@yahoo.com](mailto:a_firman25@yahoo.com), [3sudirmandandu9@gmail.com](mailto:sudirmandandu9@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur secara parsial dan simultan.

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data regresi linear berganda. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Waktu penelitian dilakukan mulai April 2022, dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) analisis jabatan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur (3) Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Kata kunci: Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the Effect of Position Analysis, Career Development, and Leadership Style on the Performance of State Civil Apparatus of the Department of Agriculture and Food Security in East Luwu Regency partially and simultaneously.

The research approach uses quantitative methods with multiple linear regression data analysis methods. The study was conducted at the Department of Agriculture and Food Security, Luwu Regency in April 2022, with a total sample of 84 people.

The results of this study indicate that (1) job analysis and leadership style have no significant effect on the performance of the State Civil Apparatus of the Department of Agriculture and Food Security, East Luwu Regency (2) Career Development has a positive and significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus of the Department of Agriculture and Food Security, Luwu Regency. Timur (3) Position Analysis, Career Development, and Leadership Style have a simultaneous effect on the Performance of the State Civil Apparatus of the Agriculture and Food Security Service of East Luwu Regency.

Keywords: Job Analysis, Career Development, Leadership Style, and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen Aparatur Sipil Negara ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam pasal 68 disebutkan bahwa PNS diangkat dalam

pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi pemerintah berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh yang bersangkutan.

Faktor manusia menduduki peran penting kemajuan satu organisasi, sehingga justru manusia itu sendiri yang terkadang menjadi masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan berorganisasi untuk itu perkembangan terbaru dalam konsep manusia sebagai pendukung utama organisasi melalui konsep human capital manajemen menjadi sangat penting dewasa ini terutama dalam menghadapi perkembangan yang sangat dinamis (Hidayat & Latief, 2019).. Kinerja dari organisasi sudah pasti didapatkan dari kinerja setiap pegawai yang ada didalam organisasi itu sendiri, karena jika kinerja dari pegawai tidak maksimal atau tidak memuaskan, sudah pasti akan berdampak pada kinerja organisasi atau instansi itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari tiap-tiap pegawai, yang tentunya faktor-faktor ini berbeda pada tiap-tiap individu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh analisis jabatan karena dengan analisis jabatan yang tepat dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka pegawai tersebut cenderung akan bekerja dengan maksimal, demikian sebaliknya jika analisis jabatan yang dilakukan tidak tepat maka pegawai akan cenderung bekerja tidak maksimal.

Selain dari analisis jabatan yang harus tepat sasaran, terdapat pengembangan karir yang tentunya dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal dan bertanggungjawab. Dengan pengembangan karir tentunya pegawai akan merasa tertantang untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Hal lain yang juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain dari analisis jabatan dan pengembangan karir, yaitu gaya kepemimpinan yang ada di dalam satu organisasi atau instansi. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa dalam satu organisasi atau instansi, peran pemimpin sangat besar dalam mengelola dan memimpin para pegawai agar berkinerja dengan baik.

Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik dari para pegawai dalam satu instansi, maka analisis jabatan harus tepat, pengembangan karir harus dilakukan, dan gaya kepemimpinan harus menjadi motor penggerak. menyadari akan pentingnya ketiga faktor tersebut, maka dirasa perlu untuk meneliti apakah peran analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi atau instansi. Penelitian ini dirasa penting karena adanya opini selama ini tentang penempatan pegawai yang hanya berdasarkan kemampuan pimpinan tanpa melihat latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, demikian halnya pengembangan karir yang terkadang hanya karena faktor tertentu dan kepada sebagian pegawai tertentu saja, sehingga mempengaruhi kinerja dari pegawai lain yang ada dilingkungan kerja tersebut. Demikian halnya keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam satu organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi, karena jika pemimpin tidak memiliki kualitas yang baik, akan sangat sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Struktur Organisasi dan rincian tugas jabatan Struktural Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Luwu Timur yang diatur melalui Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 87 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan terdiri dari Jabatan struktural dan Jabatan Fungsional . Visi dan Misi Dinas Pertanian mengacu pada visi dan Misi Pemerintah daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Luwu Timur yaitu “ *Luwu Timur yang berkelanjutan dan lebih maju berdasarkan nilai agama dan Budaya*”.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan adalah salah satu Dinas yang memiliki Struktur Organisasi Jabatan Struktural sekaligus Jabatan Fungsional. Dalam melaksanakan program dan kegiatan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan tentunya diperlukan kerjasama antara pimpinan dan bawahan yang baik karena kegiatan kegiatan yang ada pada Dinas ini bersentuhan langsung dengan Masyarakat. Kegiatan kegiatan yang ada diDinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Selain untuk meningkatkan Produktivitas Subsektor Pertanian seperti Tanaman Pangan, Hortikultura Perkebunan dan Peternakan, Meningkatkan Populasi Ternak, Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja, Meningkatkan Ketersediaan dan Penyerapan Pangan juga melaksanakan kegiatan kegiatan secara fisik berupa pengadaan pengadaan baik pengadaan Jaringan Irigasi Air dan tanah, Pengadaan Bibit, Alsintan dan Lain sebagainya. Dengan adanya wilayah kerja yang luas dan kompleks tentunya diharapkan Kinerja yang baik dari setiap Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Untuk menjawab permasalahan di atas, perlu dilakukan penelitian sejauh mana pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Hal ini sangat perlu untuk dilakukan, agar analisis jabatan dilakukan dengan tepat, pengembangan karir diberikan kepada yang berkompeten, dan evaluasi bagi gaya kepemimpinan organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur bisa lebih baik atau bahkan perlu ditingkatkan.

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan rujukan karena sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andini Ramanti Kharie, dkk. Tahun 2019 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate”. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tempat penelitian ini pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate, dengan jumlah responden sebanyak 75 karyawan. Metode penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden, kemudian dianalisa menggunakan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Saran dari penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate harus lebih memperhatikan jabatan yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan latar belakang pendidikan para karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang harus lebih terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang memerhatikan hal yang menyangkut dengan penggunaan waktu kerja karena masih ada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hendrawati Hamid dan Kurniawaty pada tahun 2020 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja APARATUR SIPIL NEGARA”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 65 orang dan sampel sebanyak 100% dari populasi. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor gaya kepemimpinan paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Fizardi Arismunandar dan Hazmanan Khair tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, dengan populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Electrical and Mechanical Facility* sebanyak 65 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan kuesioner, kemudian dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian yang kami lakukan adalah penelitian Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudi Tanjung pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Electrical And Mechanical Facility* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama-sama kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian Nurdiana Febriyanti, dkk pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo”. Penelitian ini

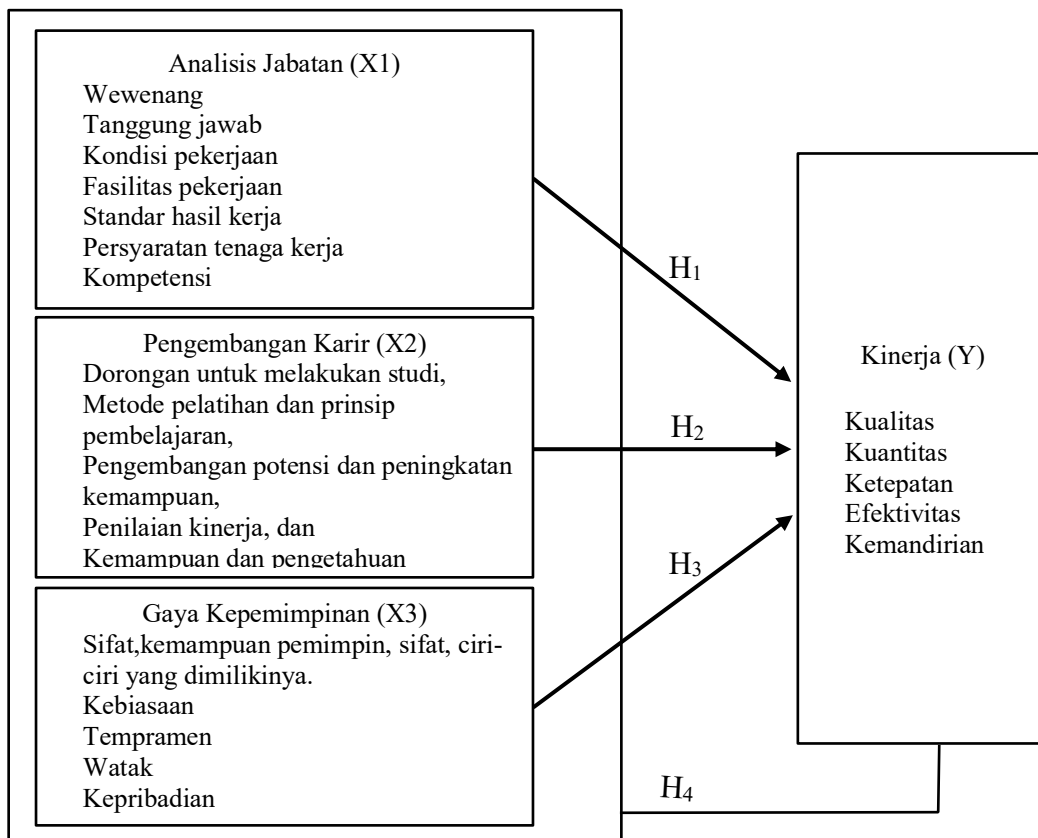
bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Responden dalam penelitian ini sebanyak 78 orang pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Data dianalisa menggunakan model regresi linear berganda, dengan hasil motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) 48,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian Aep Ahmad Saehu pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif (*Quantitative Research*), meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara menggunakan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan sampel sebanyak 52 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik pembinaan di dalam instansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik pembinaan dan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian lain yang dijadikan rujukan yaitu penelitian yang dilakukan (Firman, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Se Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto”. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa Kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2). Memberikan kontribusi sebesar 67,4% bagi kinerja Aparatur Sipil Negara, sedangkan sisanya sebesar 32,6%, Ini berarti bahwa variabel Kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan secara simultan dapat menjelaskan variabel yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dan masih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dengan nilai koefisien Beta Standardized tertinggi yaitu 0,413 atau 41,3% dibandingkan variabel lain yang diteliti.

Berdasarkan beberapa gambaran penelitian di atas menarik untuk lebih dikaji dan dikembangkan sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Perbedaannya adalah penelitian ini akan lebih fokus kepada analisis jabatan, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dirasa penting karena peneliti masih merasa bahwa ketiga variabel tersebut yang akan diteliti belum secara spesifik digambarkan oleh beberapa peneliti terdahulu di atas. Dari uraian di atas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₂: Analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₃: Pengembangan karir paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Tempat penelitian adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur, waktu penelitian yaitu pada bulan Maret sampai dengan April 2022, dengan menggunakan sampel sebanyak 84 orang atau sebesar 44% dari jumlah populasi.

Pengumpulan data melalui kuisioner dan penelitian kepustakaan, teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Uji Asumsi Klasik, dan Uji koefisien determinasi untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Validitas Pengaruh Analisis Jabatan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan X₁

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Ket
Analisis Jabatan	X1.1	0,574	0,214	0,000	Valid
	X1.2	0,789	0,214	0,000	Valid
	X1.3	0,735	0,214	0,000	Valid
	X1.4	0,752	0,214	0,000	Valid
	X1.5	0,798	0,214	0,000	Valid

Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel untuk semua item pernyataan dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 5%. Ini berarti bahwa semua item pernyataan pada variabel analisis jabatan adalah valid.

b. Validitas Pengaruh Pengembangan Karir

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir X₂

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Ket
Pengembangan Karir	X2.1	0,315	0,214	0,003	Valid
	X2.2	0,849	0,214	0,000	Valid

X2.3	0,850	0,214	0,000	Valid
X2.4	0,883	0,214	0,000	Valid
X2.5	0,527	0,214	0,000	Valid

Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua item pernyataan dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 5%. Ini berarti bahwa semua item pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah valid.

c. Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X₃

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,799	0,214	0,000	Valid
	X3.2	0,903	0,214	0,000	Valid
	X3.3	0,895	0,214	0,000	Valid
	X3.4	0,925	0,214	0,000	Valid
	X3.5	0,843	0,214	0,000	Valid

Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua item pernyataan dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 5%. Ini berarti bahwa pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

d. Validitas Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Ket
Kinerja	Y.1	0,507	0,214	0,000	Valid
	Y.2	0,784	0,214	0,000	Valid
	Y.3	0,723	0,214	0,000	Valid
	Y.4	0,828	0,214	0,000	Valid
	Y.5	0,808	0,214	0,000	Valid

Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua item pernyataan dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 5%. Ini berarti bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

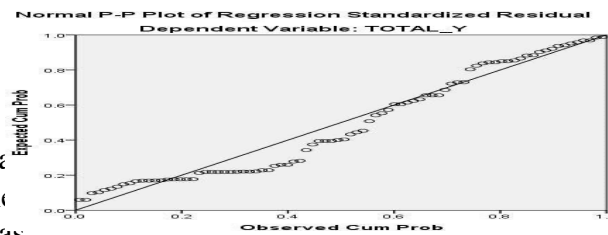
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Analisis Jabatan	Total X1	0,779	0,50	Reliabel
Pengembangan Karir	Total X2	0,737	0,50	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	Total X3	0,921	0,50	Reliabel
Kinerja	Total Y	0,791	0,50	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan semuanya handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normallitas



Berdasarkan diagram di atas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti bentuk normalitas.

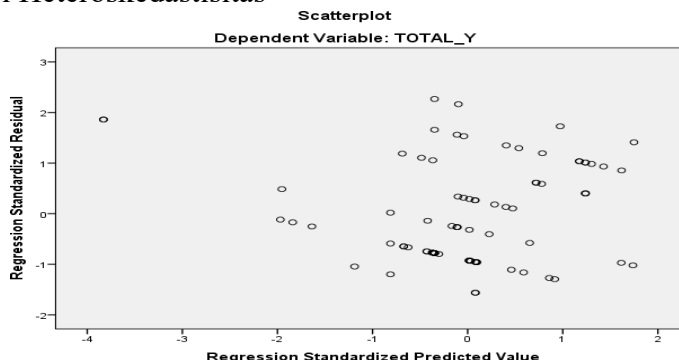
yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti bentuk normalitas.

b. Uji Multikolinieritas



Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari masing-masing parameter kurang dari 10 dan *tolerance value* dari masing-masing parameter lebih besar dari 0,1 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

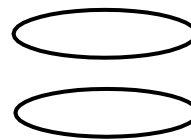
c. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas, terlihat sebaran titik dalam *plot* terpencah disekitar angka nol 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Uji Parsial

Hasil Uji t (Parsial)



Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 84-3-1) = 0,025; 80 = 1,989$, maka dengan melihat kolom t dan sig, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama untuk variabel analisis jabatan diketahui nilai sig parameter analisis jabatan (X_1) adalah sebesar $0,681 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,413 < 1,989$, maka disimpulkan bahwa variabel X dengan parameter analisis jabatan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
2. Pengujian hipotesis pertama untuk variabel pengembangan karir diketahui nilai sig parameter pengembangan karir (X_2) adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,534 > 1,989$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yaitu pengembangan karir yang paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
3. Pengujian hipotesis pertama untuk variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai sig parameter gaya kepemimpinan (X_3) adalah sebesar $0,979 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,027 < 1,989$, maka disimpulkan bahwa variabel X dengan parameter gaya kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Uji Simultan

Hasil Uji F (Simultan)



Menentukan nilai F_{tabel} digunakan rumus $F_{tabel} = f(k;n-k) = (3;84-3)$, $F_{tabel} = (3;81) = 2,72$. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 4,608 atau lebih besar dari F_{tabel} 2,22, dengan tingkat signifikan $sig\ 0,005 < 0,05$, maka hipotesis kedua (H_2) diterima, yaitu Analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi $adjusted(R^2)$ dapat dilihat pada tabel berikut :



Berdasarkan tabel 5.20 di atas diketahui koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square adalah 0,147 atau 14,7%. Ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 14,7%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui bahwa koefisien determinasi berkisar antara nol sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), jika R^2 mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan sebaliknya jika R^2 mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Pada tabel 5.20 di atas, R Square adalah 0,147 atau mendekati nol (0), sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Secara Parsial

a. Hasil Pengujian Variabel Analisis Jabatan

Hasil uji t untuk variabel analisis jabatan diketahui nilai sig sebesar 0,681 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,413 < 1,989$, maka disimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Dari hasil penelitian ini dapat diindikasikan bahwa ada beberapa penyebab rendahnya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dikarenakan responden merasa bahwa penempatan posisi atau jabatan terhadap beberapa pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan masih belum sepenuhnya dilakukan melalui analisis jabatan, melainkan karena faktor lain. Selain itu peneliti beranggapan bahwa tidak signifikannya pengaruh

analisis jabatan terhadap kinerja, juga dapat disebabkan karena jumlah sampel yang digunakan masih sangat sedikit sehingga belum sepenuhnya mewakili persepsi pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur, dan faktor lain yang juga mempengaruhi adalah indikator-indikator pernyataan pada kuesioner sebaiknya perlu dikaji ulang atau ditambah.

b. Hasil Pengujian Variabel Pengembangan Karir

Hasil uji t untuk variabel pengembangan karir diketahui nilai sig adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,534 > 1,989$, sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diindikasikan bahwa salah satu penyebab tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur dikarenakan beberapa responden memberi jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu peneliti beranggapan bahwa tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur, juga dapat disebabkan karena jumlah sampel yang digunakan masih sangat sedikit, indikator-indikator pernyataan yang digunakan pada kuesioner masih perlu dikaji ulang, dan kepercayaan sebagian responden terhadap gaya kepemimpinan saat ini pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur masih dianggap belum berhasil dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Hasil Pengujian Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai sig adalah sebesar $0,979 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,027 < 1,989$, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diindikasikan bahwa salah satu penyebab tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur dikarenakan beberapa responden memberi jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu peneliti beranggapan bahwa tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur, juga dapat disebabkan karena jumlah sampel yang digunakan masih sangat sedikit, indikator-indikator pernyataan yang digunakan pada kuesioner masih perlu dikaji ulang, dan kepercayaan sebagian responden terhadap gaya kepemimpinan saat ini pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur masih dianggap belum berhasil dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis Terhadap Variabel Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian simultan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,608 > 2,22$, dan tingkat signifikan sig $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa analisis

jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Hasil Pengujian Hipotesis terhadap Variabel Pengembangan Karir terhadap Variabel Kinerja

Hasil uji t pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja diketahui nilai sig adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $2,534 > 1,989$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Sementara variabel analisis jabatan dan gaya kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Dari penjelasan ini disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pengembangan karir paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial analisis jabatan dan gaya kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
2. Analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
3. Pengembangan karir paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

SARAN

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengaruh analisis jabatan dan gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur, sehingga perlu untuk menjadi perhatian faktor-faktor yang menjadi penyebab.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur sudah sangat baik sehingga perlu dipertahankan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu analisis jabatan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain selain yang ada dalam penelitian ini, misalnya variabel moderating atau intervening, agar dapat diketahui variabel apa saja yang dapat lebih memperkuat

atau memperlemah kinerja.

- b. Sebaiknya bagi peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak lagi jumlahnya agar hasil penelitian lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta, Bapak/Ibu Dosen Institut Nobel Indonesia Makassar, Komisi Pembimbing dan Penguji serta teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Aep Ahmad Saehu, 2018. Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Manajemen Review*, Vol. 2, No. 3, 2018.

Ahmad Firman, dkk. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto*. *Jurnal Mirai Management*, Vol 3 No. 1, 2018.

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Andini Ramanti Kharie, dkk. Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate, dalam *Jurnal EMBA* Vol. 7 Januari 2019.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.

Fizdian Arismunandar M dan Hazmanan Khair, 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maneggio* Vol. 3, No. 2, 2020.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hayat. 2018. *Reformasi Kebijakan Publik*. Prenamedia Group : Jakarta.

Hendrawati Hamid dan Kurniawaty, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja APARATUR SIPIL NEGARA. *Journal Ekonomika* Vol. 4, No. 1, 2020.

- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Kartono, Kartini (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-20, Jakarta: Rajawali.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1.). Bandung: Alfabeta.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- Likert, R. 1961. *New Patterns of Management*. Auckland : Mc. Graw Hill International Book Company
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit: Refika Aditama.
- Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudi Tanjung, 2020. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Maneggio* Vol 3, No. 2, 2020.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurdiana Febriyanti, dkk. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. *Jurnal MSDM* Vo. 14, No. 1, 2020.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta:Kencana.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priansa, D. (2017:48). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Badung: CV PUSTAKA SETIA.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100–107.
- Robbin, P.S. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Kontroversi Aplikasi*, Alih Bahasa Handayana Pujuatmika. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhalindo.

- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Cet 1, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013, 2015, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2016. *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudha, C. (2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (VIII, 1–19).