

# PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP PEMBINAAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Ahmad Azwar<sup>1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Andi Djalante<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

email : [ahmadazwar\\_stp@yahoo.com](mailto:ahmadazwar_stp@yahoo.com), [syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id),  
[andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh beban kerja, motivasi dan analisis jabatan secara parsial terhadap Pembinaan Karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) pengaruh beban kerja, motivasi dan Analisis jabatan secara simultan terhadap Pembinaan Karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Pembinaan Karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian adalah ASN pegawai negeri sipil yang bertugas di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, berjumlah 45 orang yang dijadikan sampel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembinaan karir ASN Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembinaan karir ASN Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) Beban kerja, Motivasi dan Analisis jabatan berpengaruh secara simultan terhadap pembinaan karir ASN Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 5) Beban kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Motivasi, Analisis Jabatan dan Pembinaan Karir ASN

## ABSTRACT

*This study aims to analyze: 1) The effect of workload, motivation and partial position analysis on ASN Career Development at the Selayar Islands Regency Marine and Fisheries Service, 2) the influence of workload, motivation and position analysis simultaneously on ASN Career Development at the Selayar Islands Regency Marine and Fisheries Service, and 3) which variability is the most dominant influence on ASN Career Development at the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency*

*This research method uses quantitative methods. The research was conducted at the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency from July to August 2020. The population in the study was civil servants serving in the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency, totaling 45 people who were sampled*

*The results showed that: 1) Workload has a positive and significant effect on the career development of ASN of the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency, 2) Motivation does not affect the career development of ASN of the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency, 3) Position analysis has a positive and significant effect on the career development of ASN of the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency, 4) Workload, Motivation and position analysis simultaneously affect the career development of ASN of the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency, and 5) Workload is the most dominant variable affecting the career development of ASN of the Marine and Fisheries Service of Selayar Islands Regency.*

**Keywords :** Workload, Motivation, Job Analysis and ASN Career Coaching

## PENDAHULUAN

Dalam upaya pencapaian tujuan nasional, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang sangat strategis. Pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks menurut Nugraha (2012) dibutuhkan Sumber Daya Aparatur yang handal dan profesional. Menurut Suripto dalam Kadarisman (2012) Profesionalisme aparatur akan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya. Agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai ASN, ASN bekerja berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal-usul, jenis kelamin serta kondisi kecacatan atau lebih dikenal dengan merit sistem. Dalam sistem tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), terdapat perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dalam kondisi dimana penentuan pengisi jabatan struktural tidak lagi menjadi sesuatu yang perlu untuk dipertimbangan dengan baik karena akan memberi dampak terhadap kemajuan organisasi itu sendiri, dimana menurut Murtiadi (2012) manajemen SDM memegang peranan yang sangat penting. Sejalan dengan itu dari amanat UU ASN dalam Pasal 25 dan 26 menunjukkan bahwa pembinaan karir (*career development*) ASN merupakan bagian integral dari Manajemen ASN. Karir adalah suatu pencapaian seorang ASN yang didapatkan selama masa pengabdianya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Jadi, karir ASN tersebut merupakan tahapan perkembangan pencapaian posisi jabatan yang terendah hingga yang tertinggi selama seseorang tersebut menjadi ASN. Pembinaan karir ASN di Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Kepulauan Selayar adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu ASN, yang dicapai dalam rangka perencanaan karir yang diinginkan. Karir ASN di sini merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab, sehingga karir mencerminkan perkembangan ASN secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi publik yang bersangkutan. Sasaran karir ASN adalah posisi atau jabatan di waktu yang akan datang, yaitu ASN berjuang untuk mencapainya sebagai bagian dari karirnya.

Tujuan dari pembinaan karir ASN tersebut adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan aparatur yang ada, dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, untuk mengetahui prospek karir ASN sesuai UU ASN, maka harus diketahui jenis-jenis dan tingkatan posisi jabatan ASN yang ada sesuai ketentuan yang diatur di dalam UU ASN tersebut. Berikut persyaratan apa yang harus dipenuhi, dan tahapan apa saja yang harus dilalui agar ASN bisa mencapai posisi-posisi jabatan yang ada tersebut. ASN di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagaimana dalam penyelenggaraan tugas tugas pemerintahan di Kabupaten/kota, menurut Kadarisman (2013) adalah sumber daya aparatur yang bertugas menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, dan memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan, selain dari pada itu ASN juga berperan memberikan informasi-informasi yang jelas kepada publik atau masyarakat secara profesional dan berkualitas khususnya pada pelaku usaha perikanan.

Adapun implementasi atas kebijakan tersebut, diharapkan dapat mewujudkan dan menciptakan ASN di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar tepatnya dalam

organisasi perangkat daerah Dinas Kelautan dan perikanan sebagai aparatur birokrasi yang berkualitas, yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan jabatannya.

Penyelenggaraan pelayanan publik di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana diketahui sangat ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain faktor profesionalisme aparaturnya. Untuk mendapatkan aparatur yang profesional Kadarisman (2013), menyebutkan diperlukan kualitas sumber daya aparatur yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan tuntutan masyarakat yang bergerak dinamis.

Hal ini penting dan esensial, karena pelayanan publik oleh ASN merupakan pelayanan yang berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat luas dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Pengaturan ASN di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai sumber daya aparatur melalui Manajemen PNS sebagai bagian dari Manajemen ASN, yaitu pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) (Pasal 1 ayat 5 UU ASN). Dengan demikian, diperlukan adanya Manajemen ASN yang menjalankan fungsi dalam organisasi, dirancang untuk memaksimalkan kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dan dalam upaya memaksimalkan kinerja organisasi. Adapun salah satu aktivitas Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk memajukan kemampuan aparaturnya, adalah dengan pembinaan karir ASN-nya.

Idealnya pengembangan karir ASN di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar khususnya Pada Dinas Kelautan dan Perikanan dilakukan berdasarkan dimensi kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan unit kerja di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk masa kini dan masa yang akan datang. Amanat UU ASN tersebut menunjukkan bahwa pembinaan karir (*career development*) ASN merupakan bagian integral dari Manajemen ASN, dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan, adil dan transparan serta terintegrasi dengan kegiatan SDM Aparatur lainnya. Dimensi kualifikasi dimaksud, terkait dengan persyaratan yang dituntut untuk dipenuhi bagi yang akan memangku jabatan, agar mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatan. Pada sisi lain yakni dimensi kompetensi, terkait dengan kemampuan (*capability*), seseorang pegawai yang kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau jabatannya secara efektif dan efisien.

Tujuan dari tulisan ini adalah memahami dan menganalisis pembinaan karir ASN di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar Khususnya pada Dinas Kelautan dan Perikanan. Jika kinerja aparatur sipil negara tidak memuaskan, hal tersebut dapat diperkirakan bahwa penempatan kerja atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Di dalam istilah manajemen terdapat suatu istilah mengenai analisis jabatan, yaitu "*the right man on the right place and the right time*" yang berarti penempatan orang pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan motivasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja ASN. Dari studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti di Dinas Kelautan dan Perikanan terlihat masih kurangnya motivasi ASN. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat ASN untuk menyelesaikan pekerjaan,

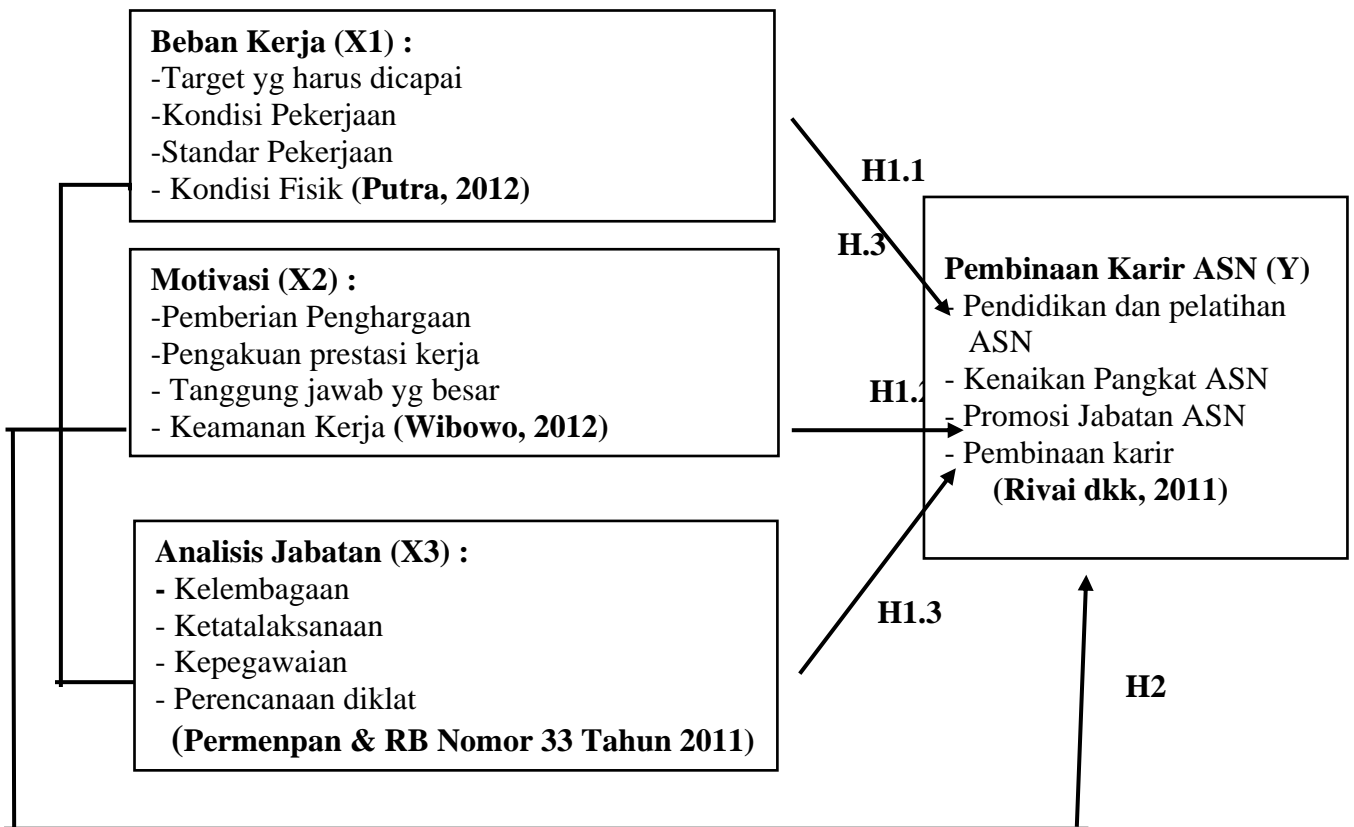
adanya petugas yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan dan melaksanakan tugas-tugas setelah ada perintah.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah beban kerja, motivasi dan analisis secara parsial berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar?, 2) beban kerja, motivasi dan analisis secara simultan berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar?, 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar?,

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : 1) Apakah beban kerja, motivasi dan analisis secara parsial berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) beban kerja, motivasi dan analisis secara simultan berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar,

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian adalah :

**Gambar 1. Gambar Kerangka Pemikiran**



**METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau yang berwujud pernyataan-pernyataan verbal. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, kuisioner bahkan pengamatan yang telah dituangkan dalam catatan (transkrip).

Sumber yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuisioner yang diedarkan pada ASN. Sedangkan Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Lokasi yang digunakan pada penelitian adalah Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan Jumlah populasi sebanyak 110 orang dengan menggunakan 40 sampel (*saturation sampling*).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data ini yaitu dengan menggunakan kuisioner. Teknik kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada setiap responden yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijawab atau ditanggapi, Sugiyono (2017). Kuisioner dimaksudkan untuk menjanging data tentang pengaruh beban kerja, motivasi dan analisis jabatan terhadap pembinaan karir ASN. Kuisioner adalah sejumlah pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Adapun alasan penyusunan menggunakan kuisioner, Karena kuisioner merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang efektif dan efisien untuk menggambarkan keadaan responden yang sangat beragam.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Hipotesis I (Pengaruh Beban kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Analisis jabatan (X<sub>3</sub>) secara parsial terhadap Pembinaan karir (Y))**

**Tabel 1 Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.116	1.204		2.390	.022
Beban kerja	.552	.202	.600	2.729	.009
Motivasi	.010	.172	.011	.056	.956
Analisis Jabatan	.243	.116	.277	2.088	.043

a. Dependent Variable: Pembinaan Karir

Dari tabel 1 di atas, nilai signifikansi dari Beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Pembinaan karir (Y). Nilai signifikansi dari motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,956. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Pembinaan karir (Y). Nilai signifikansi dari Analisis jabatan ( $X_3$ ) sebesar 0,043. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembinaan karir (Y).

Berdasarkan hasil uji analisis regresi yakni beban kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dan Analisis jabatan ( $X_3$ ) terhadap Pembinaan karir (Y) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* ( $a_1$ ) sebesar 0,552 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* ( $Sa_1$ ) sebesar 0,202. pada uji pengaruh antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap Pembinaan karir (Y) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* ( $a_2$ ) sebesar 0,010 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* ( $Sa_2$ ) sebesar 0,172. Dan pada uji pengaruh Analisis jabatan ( $X_3$ ) terhadap Pembinaan karir (Y) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* ( $b$ ) sebesar 0,243 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* ( $Sb$ ) sebesar 0,116.

**Hipotesis II (Pengaruh Beban kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Analisis jabatan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Pembinaan karir (Y))**

**Tabel 2 Uji Hipotesis 2**

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.568	3	20.523	33.347	.000 <sup>a</sup>
	Residual	25.232	41	.615		
	Total	86.800	44			

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner

Dari hasil uji pengaruh tersebut di atas, didapatkan nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 33,347 > F tabel 2,83 dengan tingkat signifikan untuk pengaruh  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05. Keputusannya adalah bahwa variabel beban kerja, motivasi dan analisis jabatan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pembinaan karier ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Hipotesa III (variabel mana yang paling dominan)**

Pengujiuan ini dapat dilakukan dengan melihat hasil Uji-t. Dengan melihat nilai t hitung kita bisa mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (beban kerja, motivasi dan analisis jabatan) secara individu/parsial terhadap variabel dependen (pembinaan karier). Nilai t hitung yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan. Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 1 diatas.

Berdasarkan data pada table 1, dari ketiga variabel independen terlihat bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam

meningkatkan pembinaan karier pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar karena diperoleh angka *Standardized Coefficients* atau angka beta paling besar yaitu 0,552 atau 55,2 persen dibandingkan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,010 atau 1,0 persen dan variabel analisis jabatan ( $X_3$ ) sebesar 0,243 atau 24,3 persen.

## PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis antar variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) dilakukan pengolahan data primer dengan menggunakan SPSS 20 yang selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Pembinaan karir (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 1, nilai signifikansi dari beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,009. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Pembinaan karir (Y). Maka hipotesis pertama pada penelitian ini yakni beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Pembinaan Karir.

### 2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Pembinaan karir (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 1, nilai signifikansi dari motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,956. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga diputuskan motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Pembinaan karir (Y). Maka hipotesis kedua pada penelitian ini yakni motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Pembinaan karir (Y)

### 3. Pengaruh Analisis jabatan ( $X_3$ ) terhadap Pembinaan karir (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel 1, nilai signifikansi dari analisis jabatan ( $X_3$ ) sebesar 0,043. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga diputuskan analisis jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Pembinaan karir (Y). Maka hipotesis ketiga pada penelitian ini yakni analisis jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap Pembinaan karir (Y)

### 4. Pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan analisis jabatan ( $X_3$ ) terhadap Pembinaan karir (Y)

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian, sebagaimana yang tercantum pada tabel 2, nilai F hitung 33,347 > F tabel 2,83 dengan tingkat signifikan untuk pengaruh  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis keempat adalah bahwa variabel beban kerja, motivasi dan analisis jabatan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pembinaan karier

### 5. Vairabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap pembinaan karir (Y)

Berdasarkan data pada table 1, dari ketiga variabel independen terlihat bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan pembinaan karier pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar karena diperoleh angka *Standardized Coefficients* atau angka beta paling besar yaitu 0,552 atau 55,2 persen dibandingkan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,010 atau 1,0 persen dan variabel analisis jabatan ( $X_3$ ) sebesar 0,243 atau 24,3 persen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban kerja, Motivasi dan Analisis jabatan terhadap Pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat ditarik kesimpulan : 1) Variabel Beban kerja dan analisis jabatan berpengaruh terhadap Pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Variabel Beban kerja adalah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) Variabel beban kerja, motivasi dan analisis jabatan berpengaruh secara simultan terhadap pembinaan karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban kerja, Motivasi dan Analisis jabatan terhadap Pembinaan Karir ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Selayar masih jarang dijadikan sebagai objek penelitian yang berkaitan dengan SDM, sehingga kedepannya diharapkan banyak peneliti yang akan menjadikannya sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda-beda sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengambilan keputusan demi kemajuan Dinas Kelautan dan Perikanan pada khususnya dan Pemerintah Daerah Kab. Kepulauan Selayar secara umum.
2. Diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap seluruh ASN dan tidak hanya dikhususkan pada PNS, sehingga kemampuan SDM pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Kepulauan Selayar secara keseluruhan dapat terlihat.
- 3.

## DAFTAR PUSTAKA

Andi Veny Anggreany M. 2017, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala* (<https://docplayer.info/53548686-Pengaruh-kompetensi-motivasi-dan-lingkungan-kerja-fisik-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-dinas-energi-dan-sumber-daya-mineral-kabupaten-donggala.html>) diakses pada 02 Nopember 2019.

Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Beban kerja*. Jakarta: CV. Rajawali

Darhamsyah, Agus ,2016., *Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum Pada Kantor Camat Tarakan Barat)*.

Ghozali, I. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro



- Hasibuan, M., S.P. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati N, K., dkk (2019) IJSEGCE VOL 2, No.2 July 2019 ISSN: 2656- 3037  
<http://www.journals.segce.com/index.php/IJSEGCE>
- Joice Djeffrie Singal. 2008. *Sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dalam Kebijakan Penempatan Jabatan Struktural Di Provinsi Sulawesi Utara*. Tesis. Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- Kadarisman, M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- , Analisis Pembinaan karir Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Komata Depok, Civil Service VOL. 12, No.2, November 2018 : 115 – 138, diakses pada 24 Oktober 2019.
- Karunia, Nina , 2018, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara*
- Muslimin K. (2016) *Jurnal An-Nida*, Vol. 8, No. 1, Januari-Juni 2016
- Manullang M. 2005 . *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Murtiadi, A. H., 2012. *Review On Merit Based Civil Service System*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol. 6, No. 1, Juni 2012
- Irvan R. M., & Heryanto (2019), *The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharmasraya*  
<https://doi.org/10.14738/abr.75.6461>
- Nugraha, M. E. 2012. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol. 1, No. 4. Juli 2012: 56-59.
- Ormrod, J. E. 2008. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang Edisi Keenam Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Psychologymania, September 2008, “*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier*”,[https://www.psychologymania.com/2013/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_6.html?m=1](https://www.psychologymania.com/2013/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_6.html?m=1), pada tanggal 15 Nopember 2019, pukul 21.00 WIB

- Permen PAN RB Nomor 33 Tahun 2011 tentang *Pedoman Analisis Jabatan*
- PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang *Perubahan atas PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural*
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor
- Rivai, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Rizkia, Milanda W. 2013. *Persepsi Karyawan Berdasarkan Biographical Charateristic tentang Penerapan Analisis Jabatan Pada Linggarjati Baru Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Sarwono, H. 2017, *Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Utara*.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suprpto, H. 2011. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kutai Kartanegara*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sitepu A., T. (2013) *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk, Cabang Manado*
- Tanumihardjo, Shinta, et.al. 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 6, h. 1114-1122.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Triastuti. N dan Sulaiman. F, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan Tahun 2014*, Program Studi Adminsitrasi Bisnis Politeknik LP3I Medan, Program Studi Teknik Industri Politeknik LP3I Medan, Tel: 061-7867311 Fax: 061-7874466
- Tua, Marihot EH. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Uma Sekaran dan Bougie , R 2010. *Research Methods for Business*. West Sussex Wiley.

- Usmara, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Utomo, T.W.W. (2012). *Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai*,Tenggarong.
- Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada
- Winkel, W. S. 2004. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2013. *Analisis jabatan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplkasi dan Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuliana, 2015. “*Studi Tentang Pelaksanaan Sistem Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda*”, eJournal Administrasi Negara, 3(4), 2015:1336-1349 ISSN0000-0000, hlm.1.
- Yurniati (2016), *Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan*.