

**ANALISIS JABATAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2019**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian Guna
memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen



HENY LIYA HASIBUAN

1815300007

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2020



**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN TESIS

NAMA : HENY LIYA HASIBUAN
N.P.M : 1815300007
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS JABATAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2019

MEDAN, 17 JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE.,M.Si)

DIREKTUR PASCA SARJANA



(Dr. M. Nasser, D. Law)

PEMBIMBING I

(Drs. H. Kasim Siyo, M.Si.,P.hD)

PEMBIMBING II

(Dr. Suhendi, SE., MA)

**ANALISIS JABATAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2019**

ABSTRAK

Alasan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU. Hal ini dikarenakan perencanaan kinerja merupakan faktor penting untuk keberhasilan suatu pemerintahan yang baik dan benar. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu perencanaan kinerja pegawai didasarkan pada kenyataan yang ada, disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran-sasaran yang ingin dicapai dapat diwujudkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja pegawai *pegawai* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai *pegawai* pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan. Dengan teknik sensus dimana seluruh unit populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 230 orang pegawai. Data dikumpulkan melalui kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Angket dihitung dengan satuan pengukuran skala *Likert*, dan diolah menggunakan metode *Structural equation modeling* (SEM), dengan menggunakan program *Lisrel 8.8*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa validitas semua variabel teramati terhadap variabel latennya adalah baik karena faktor (factor loading) yang terdapat dalam model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol. Uji kecocokan model sudah tepat dalam menganalisis model struktural. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari pengalaman terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu.

Kata Kunci: Analisis jabatan, Pengalaman Kerja dan Kinerja

**ANALYSIS OF POSITIONS AND WORK EXPERIENCES PER
FORMANCE OF CIVIL STATE PERSONNEL (ASN)
AGENCY REGIONAL DISASTER MANAGEMENT (BPBD)
NORTH SUMATERA PROVINCE IN 2019**

ABSTRACT

The reason this research was conducted was to analyze the extent of performance staff of the PROVSU Regional Disaster Management Agency (BPBD). This matter because performance planning is an important factor for success a good and true government. This research is expected to be an employee performance planning based on existing facts, accompanied the use of assumptions for the future so that the goals are wanted attainable can be realized.

This study aims to analyze and prove the effect of the analysis position on the performance of employees at the Disaster Management Agency Regional (BPBD) PROVSU Medan. To analyze and prove influence work experience on the performance of employees at the Mitigation Agency Regional Disaster (BPBD) PROVSU Medan. With census techniques where the whole population units were used as research samples, amounting to 230 employees. Data collected through questionnaires, interviews and documentation study. Questionnaire calculated by the Likert scale measurement unit, and processed using the method Structural equation modeling (SEM), using the Lisrel 8.8 program.

The results showed that the validity of all variables was observed the latent variable is good because of the existing factor (factor loading) in the model is significant or not equal to zero. Model fit test was appropriate in analyzing structural models. There is a positive influence and significant from the job analysis to the performance of employees within the Agency Regional Disaster Management (BPBD) Provsu. There is a positive influence and the insignificance of experience on employee performance in the environment Regional Disaster Management Agency (BPBD) Provsu.

Keywords: Job analysis, work experience and performance

BIODATA PENULIS

NAMA : HENY LIYA HASIBUAN

NPM : 1815300007

Program Studi : MagesterManajement

BidangKeahlian : SumberDayaManusia (SDM)

Tempat, TanggalLahir : Medan, 26 Februari 1982

JenisKelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : PerumahanPuriBintangPesona Blok C – 15
DesaSawitRejo, KecamatanKutalimbaru,
Kabupaten Deli Serdang.

No. Hp/ Wa : 0853-5896-9168

Anak Dari - Ayah : Alm. H. Abdullah BahamadHasibuan

- Ibu : Hj. NurjannahDalimunthe

Pendidikan : 1988 – 1994 SD Negeri 066663 Medan

1994 – 1997 SLTP Negeri 15 Medan

1997 – 2000 SMU Negeri 7 Medan

2000 – 2004 FakultasPanca Budi Medan

DAFTAR GAMBAR

2.1.	KerangkaKonseptualPenelitian	32
4.1.	StrukturBadanPenanggulanganBencana Daerah (BPBD) Provsu	57
4.2	Diagram Lintasan Basic Model-Estimates	69
4.3	Faktor Loading	70
4.4	Diagram Lintasan structural model-t values	71

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
RIWAYAT PENELITI	vi
BIODATA PENULIS	vii
DARTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah	9
C. Batasan masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Uraian Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengukuran Kinerja	12
b. Faktor – Faktor Kinerja	15
c. Indikator Kinerja	16
2. Analisis Jabatan	18
a. Pengertian Analisis Jabatan	18
b. Tujuan dan Kegunaan Analisis Jabatan.....	20
c. Indikator Analisis jabatan	23
3. Pengalaman Kerja.....	25
a. Pengertian Pengalaman Kerja	25
b. Karakteristik Pengalaman Kerja	26
c. Indikator Pengalaman Kerja	27
B. Tinjauan Research Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual	30
Analisis Jabatan Terhadap Kinerja	30
Pengalaman Terhadap Kinerja	31
D. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Model Analisis Data	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu	52
2. Deskripsi Responden	58
a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
b. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	59
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
d. Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja	61
e. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	62
3. Analisis Data	63
a. Statistik Deskriptif Penelitian	63
b. Analisis SEM	65
B. Pembahasan	73
1. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	73
2. Pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

1.1.	Daftar Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2015-2018	3
1.2.	Hasil Observasi Kinerja Pegawai	8
2.1.	Penelitian Terdahulu	28
3.1.	Jadwal Penelitian	34
3.2.	Operasional Variabel	35
3.3.	Bagian Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara	37
4.1.	Responden Menurut Jenis Kelamin	58
4.2.	Responden Menurut Umur	59
4.3.	Proporsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	60
4.4.	Responden Berdasarkan Unit Kerja	61
4.5.	Proporsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.6.	Pengkategorian Nilai Rata-rata Jawaban Responden	64
4.7.	Rata – Rata Jawaban Responden Variabel Penelitian	64
4.8.	Hasil Pengujian <i>Goodness-of-fit</i> model	68
4.9.	Nilai Reliabilitas	71
4.10.	Analisis Model Struktural	73

DAFTAR GAMBAR

2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	32
4.1.	Struktur Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu	57
4.2.	Diagram Lintasan Basic Model-Estimates	69
4.3.	Faktor Loading	70
4.4.	Diagram Lintasan structural model-t values	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Output Lisrel
Lampiran 4	Surat Pernyataan
Lampiran 5	Surat Persetujuan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan pemerintahan kearah tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu peranan manusia sebagai tenaga kerja masih mutlak dan merupakan faktor penentu keberhasilan pemerintahan mencapai tujuan. Setiap permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja (kinerja) dalam pemerintahan, ditangani oleh bagian khusus yaitu departemen kepegawaian. Salah satu tugas manajemen kepegawaian adalah merencanakan kinerja dalam pemerintahan, termasuk pelaksanaan analisis jabatan yang berguna bagi perencanaan dimaksud. Informasi yang diperlukan dalam perencanaan kinerja diperoleh dari hasil analisis jabatan.

Perencanaan kinerja merupakan faktor penting untuk keberhasilan suatu pemerintahan. Namun demikian, perencanaan sering kurang mendapat perhatian mengingat sifat kegiatannya yang hanya sebagai penunjang kegiatan utama pemerintahan. Pemerintah yang tidak merencanakan kinerjanya dengan baik sering mengalami kerugian karena kesalahan dalam menerima pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) baru. Suatu perencanaan harus didasarkan pada kenyataan yang ada, disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran-sasaran yang ingin dicapai dapat diwujudkan.

Perencanaan kinerja sangat penting bagi pemerintahan agar tujuan pemerintahan dapat dicapai dengan maksimal. Salah satu faktor dalam

perencanaan kinerja adalah ketersediaan tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan dan pekerjaan pada waktu dan tempat yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran pemerintahan yang telah dan akan ditetapkan. Perencanaan kinerja tidak bisa dipercayakan kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah-masalah SDM saja, melainkan harus melibatkan para manajer yang memimpin satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama.

Keterlibatan dalam perencanaan kinerja ini sangat penting karena setiap manajer adalah individu yang bertugas sebagai perencana. Fungsi tersebut harus pula mencakup perencanaan SDM untuk satuan kerja yang dipimpinnya bekerjasama dengan para tenaga spesialis yang terdapat dalam satuan kerja yang mengelola SDM dalam pemerintahan secara keseluruhan. Perencanaan kinerja penting bagi tiap-tiap individu, hal ini disebabkan karena perencanaan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan menggunakan kemampuan serta kesanggupannya.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah analisis jabatan dan pengalaman kerja .

Analisis jabatan atau job analisis merupakan suatu proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasional dan tanggung jawab suatu jabatan yang memberikan penjelasan tentang deskripsi (uraian) dan spesifikasi jabatan tersebut. Uraian tersebut memberikan keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan. Fakta-fakta yang dicantumkan dalam suatu job analysis merupakan pegangan atau ukuran dalam pemilihan pegawai yang menduduki jabatan tertentu. Dengan demikian lebih ditegaskan lagi bahwa job analysis dapat dianggap sebagai alat bagi pimpinan untuk memecahkan masalah-masalah kinerja. Penyusunan analisis jabatan yang kurang baik akan menyebabkan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan pemerintahan tidak tepat sasaran.

Seiring dengan masalah analisis jabatan, organisasi atau instansi tempat orang bekerja bertanggung jawab atas segala kegiatan yang ada pada lingkup instansi tersebut. Pemerintahan selalu menentukan sasaran atau tujuan yang akan dicapai dalam satu periode. Untuk memudahkan dalam mencapai tujuan tersebut, pemerintahan terlebih dahulu membuat suatu rancangan (desain) pekerjaan. Rancangan pekerjaan menentukan hubungan kerja antara manajer dengan pegawai-pegawainya dan hubungan diantara pegawai. Rancangan pekerjaan menentukan sifat hubungan sosial yang

terjalin di dalam pekerjaan dan juga hubungan antara pegawai dengan pekerjaan.

Pengalaman kerja dipandang sebagai senioritas yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Menurut Muslich (2007:13) “pengalaman kerja adalah masa kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai pekerja dari organisasi/perusahaan yang berwenang. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari organisasi/perusahaan yang berwenang”.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik

Studi pendahuluan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu adalah bahwa pemerintahan semakin berkembang dalam aktivitas kinerja dan struktur organisasi sehingga perencanaan kinerja juga mengalami Analisis. Analisis pada perencanaan kinerja berimplikasi pada Analisis analisis jabatan, dimana semua Analisis tersebut akan mempengaruhi implementasi rancangan pekerjaan. Dalam hal ini pegawai akan mengalami

kesulitan dalam implementasi rancangan pekerjaan, karena Analisis-Analisis yang terjadi baik secara internal maupun eksternal.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka seseorang tersebut akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada, dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai.

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2015-2018

No.	Unit	Sangat baik (A)	Baik (B)	Sedang (C)	Rendah (D)	Jumlah
1.	Kepala Badan	1				1
2.	Sekretaris		1			1
3.	Kepala Bidang	Jumlah Kepala Bidang (Kabid.)				4
	1) Kabid. Pencegahan dan Kesiapsiagaan	1				
	2) Kabid. Penanganan Darurat, Peralatan dan Logistik		1			
	3) Kabid. Rehabilitasi dan Rekonstruksi		1			
	4) Kabid. Kerjasama, Pengendalian dan Evaluasi			1		
4.	Kepala Sub Bagian/ Bidang	Jumlah Kepala Sub Bagian/ Bidang (Kasubbag./Kasubbid.)				15
	1) Kasubbag. Umum dan Kepegawaian		1			
	2) Kasubbag. Keuangan		1			
	3) Kasubbag. Program, Akuntabilitas dan Informasi Publik	1				
	4) Kaasubbid. Pengurangan Resiko Bencana		1			
	5) Kasubbid. Pemberdayaan Masyarakat		1			
	6) Kasubbid. Kesiapsiagaan	1				
	7) Kasubbid. Tanggap Darurat			1		
	8) Kasubbid. Bantuan Darurat		1			
	9) Kasubbid. Perbaikan Darurat			1		
	10) Kasubbid.		1			

	PenangananPengungsi				
	11) Kasubbid. PenilaianKerusakan		1		
	12) Kasubbid. PemulihanPeningkatanFisik dan SosialEkonomi			1	
	13) Kasubbid. Kerjasama		1		
	14) Kasubbid. Pengendalian			1	
	15) Kasubbid. Evaluasi		1		
5.	Staff PengadministrasiKepegawaian		1		1
6.	Staff PengelolaBarangMilik Negara		1	1	2
7.	Staff PengelolaSarana dan Prasarana Kantor		1		1
8.	Staff PramuDikti	1			1
9.	Staff PranataBarang dan Jasa		1		1
10.	Staff Pengolah Daftar Gaji		1		1
11.	Staff PengadministrasiUmum		2	1	3
12.	Staff PenyusunLaporanKeuangan		1		1
13.	StaffPengadministrasiKeuangan		1		1
14.	Staff Bendahara	1			1
15.	Staff PengadministrasiPerencanaan dan Program		2	1	3
16.	Ajudan			1	1
17.	Staff AnalisisMitigaiBencana		1	1	2
18.	Staff PenyuluhBencana		1	1	2
19.	Staff AnalisisPemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan			1	1
20.	Staff PranataBencana		1	2	3
21.	StaffPenalahBahan Kajian BencanaAlam		1		1
22.	Staff FungsionalUmum		1		1
23.	Staff PengolahBahanuntukRencanaP enanggulanganBencana		3	1	4
24.	Staff PengelolaKendaraan		1		1
25.	Staff PenyusunRencanaKebutuhanLo gistik		1		1
26.	Staff KoordinatorPergudangan		1		1
27.	Staff Konselor		1	1	2
28.	Staff Penelaah			1	1
29.	Staff AnalisisMasalahSosial		1		1
30.	StaffPengadministrasiPersuratan		1		1
31.	Staff PranataKearsipan		1		1
32.	Staff AnalisisPerencanaan dan		1		1

	Kerjasama				
33.	Staff Pengadministrasi Anggaran		1		1
34.	Staff Kerjasama		1		1
35.	Staff Pengelola Bahan untuk Rencana			1	1
36.	Staff Pengelola Perjalanan Dinas			1	1
37.	Staff Pengelola Monitoring dan Evaluasi			1	1
38.	Staff Pengelola Terjamahan dan Kerjasama		1	1	2
39.	Staff Petugas Teknologi Informasi Komputer			1	1
Total		6	42	22	70

Sumber : *Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu*

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini dapat dilihat dengan masih ada pegawai yang memiliki kinerja sedang dan kinerja rendah. Hal ini tentu saja menimbulkan pertanyaan bagi peneliti pengukuran kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu Medan perlu dikaji kembali agar kinerja pegawai bisa lebih optimal.

Dengan demikian arah penelitian adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Benacan Daerah (BPBD) Provsu Medan, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen maupun pimpinan dalam merumuskan strategi kinerja yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai sebagai basis meningkatkan kualitas kerja kinerja. Kinerja pegawai masih ada yang rendah tersebut berdampak pada kualitas kinerja dan akhirnya menurunkan tujuan pencapaian pemerintahan.

Fenomena masalah yang pertama dengan adanya penurunan kinerja pegawai, dimana pemerintahan banyak merekrut pegawai baru yang belum

memiliki pengalaman kerja yang baik dalam periode tertentu. Hal ini dilakukan karena meningkatnya jumlah permintaan barang dari customer, maka management pemerintahan melakukan penambahan jumlah pegawai, sehingga pegawai yang direkrut tersebut dalam masa training dan pegawai training tersebut ada yang bertahan hanya seminggu, maka dalam fenomena tersebut maka management pemerintahan merekrut kembali pegawai baru lagi. Dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif

Tabel 1.2 Hasil Observasi Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Sangat Puas	Puas	Sedang	Kurang Puas	Tidak Puas	Total Responden
Kualitas pekerjaan						
Realisasi kerjanya melebihi target	2	10	4	6	3	25
Hasil kerjanya melebihi harapan atas	3	9	8	3	2	25
Bekerjanya lebih baik daripada sebelumnya	1	12	9	3	0	25
Kuantitas pekerjaan						
Hasil kerjanya mudah dihitung	2	13	6	2	2	25
Penyelesaian pekerjaannya tepat waktu	0	9	7	5	4	25
Mampu memahami kepentingan bersama	1	8	6	4	6	25
Pelaksanaan tugas						
Waktu penyelesaian kerjanya sesuai prosedur	3	12	4	2	4	25
Jangka waktunya bekerja tidak melebihi ketentuan	3	7	6	5	4	25
Tepat waktu dalam memasuki jam kerja	1	12	4	4	4	25
Tanggung jawab						
Datang tepat waktu	2	14	5	2	2	25
Menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	3	9	6	5	2	25
Terlibat langsung dalam bekerja	2	13	5	2	3	25

Sumber : Hasil observasi penulis 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang puas bahkan tidak puas, diantaranya di indikator kualitas pekerjaan ada 12 yang kurang puas dan 5 untuk tidak puas, untuk indikator

kuantitas pekerjaan ada 11 yang kurang puas dan 12 untuk tidak puas, untuk indikator pelaksanaan tugas ada 11 yang kurang puas dan 12 yang tidak puas, untuk indikator tanggung jawab ada 9 yang kurang puas dan 7 yang tidak puas.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepercayaan diri pegawai terhadap kinerja yang tertanam dalam dirinya, sehingga pegawai tersebut enggan mengaplikasikan kemampuannya
2. Adanya penurunan kinerja pegawai, dimana faktor individu menjadi yang paling dominan misalnya kemampuan dan salingbekerjasama, kemampuan dan kinerja yang kurang memadai dari setiap pegawai.
3. Belum terlaksananya analisis jabatan yang mendukung kinerja pegawai.
4. Minimnya pengalaman kerja pegawai membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lambat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh *pengalaman kerja dan analisis*

jabatan terhadap kinerja dan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis meliputi :

1. Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan.
- b. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) PROVSU Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Pemerintahan

Sebagai bahan evaluasi bagi pemerintahan yang bersangkutan dalam memberikan kebijakan – kebijakan kepada pegawai, terutama yang berhubungan dengan masalah penilaian prestasi kerja, pengalaman dan promosi jabatan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen kinerja, khususnya tentang masalah penilaian prestasi kerja, pengalan dan promosi jabatan terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah penilaian prestasi kerja, pengalan dan promosi jabatan terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2006) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja karyawan tersebut, karyawan hasilkan untuk kelangsungan hidup karyawannya dan untuk kemajuan organisasi. Sehingga semua harapan dan tujuan karyawan maupun organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2005) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Kinerja merupakan

suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Menurut Rivai (2004) bahwa: “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Robbins (2008) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seseorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau

personil yang melaksanakan rencana/ program tersebut tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Salah satu hal yang berkaitan dengan kepribadian ASN itu sendiri baik kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut. pendapat lain mengatakan pengertian kinerja adalah mutu dari kesetiaan seseorang terhadap pihak lain yang ditunjukkan dengan memberikan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sesuatu.

Kinerja ASN berhubungan dengan emosional dan kepatuhan pegawai terhadap atasan (jabatan) yang merupakan sikap setia memberikan dukungan yang teguh dan konstan kepada seseorang terhadap instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara.

Sekretariat BPBD Provsu merupakan inti organisasi yang Menurut Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat, (2014 : 62), “Kerangka konseptual atau kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis atau konseptual adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan dan di elaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan didefinisikan melalui proses seperti

wawancara, pengamatan dan survey literatur. Pengalaman dan intuisi juga berperan dalam menyusun kerangka teoritis.

b. Faktor – Faktor Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2013), menyatakan “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas.
- 3) Dan tingkat Motivasi seorang pekerja

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi

penilaian dalam hal kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya

Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh seberapa banyak kontribusi yang diberikan terhadap organisasi antara lain:

- 1) Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan standar yg ditetapkan perusahaan.

- 2) Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

- 3) Pemanfaatan Waktu

Merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

- 4) Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai dibawah standar kerja yang ditetapkan

maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Berdasarkan keseluruhan penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerjanya.

2. Analisis Jabatan

a. Pengertian Analisis Jabatan

Analisa jabatan merupakan dasar bagi sebagian besar aktivitas manajemen kinerja, karena informasi yang diperoleh dari analisis jabatan dapat dipergunakan untuk penarikan, seleksi, pengupahan, pelatihan pegawai, dan sebagainya. Dalam konteks strategik, analisa jabatan diperlukan untuk mendukung pemerintahan dalam mengadakan Analisis-Analisis terhadap jabatan yang telah ada, baik melalui penciptaan jabatan baru atau pengurangan terhadap jabatan yang telah ada.

Menurut Dessler (2014), bahwa analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas – tugas,serta spesifikasi SDM tepat untuk mengisi jabatan tersebut. dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan untuk itu.

Menurut Sirait (2012) adalah proses untuk memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta-fakta yang terjadi, yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan

Menurut Mondy (2008), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan tugas – tugas dan pengetahuan untuk menjelaskan pekerjaan – pekerjaan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, bahwa analisa jabatan adalah suatu proses mengumpulkan, mengolah, menafsirkan serta menyusun secara sistematis segala fakta mengenai suatu jabatan.Hasil analisis jabatan memberikan informasi yang menguraikan berbagai hal mengenai jabatan tersebut, yang dapat digunakan untuk mengembangkan uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spesification*). Uraian jabatan adalah suatu daftar tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, dan kondisikerja.

Sedangkan spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari suatu jabatan, meliputi pendidikan, keterampilan, kepribadian dan lain-lain yang sesuai dengan jabatan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013), spesifikasi jabatan adalah pernyataan tertulis yang menunjukkan kualitas minimum pegawai yang diterima agar mampu menjalankan tugas dalam suatu jabatan dengan baik.

Spesifikasi jabatan berisi identifikasi jabatan, kondisi-kondisi pekerjaan suatu jabatan dan kualifikasi kepegawaian (persyaratan-persyaratan kerja) yang diperlukan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses.

Setelah diperoleh informasi yang lengkap tentang uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, manajer kepegawaian dapat melakukan perencanaan kinerja dalam pemerintahan sesuai dengan uraian dan spesifikasi jabatan yang ada, melalui pelatihan, promosi dan mutasi, seleksi dan penarikan tenaga kerja.

b. Tujuan dan Kegunaan Analisis Jabatan

Menurut Simamora (2004), tujuan dari pengumpulan informasi dalam analisis jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengorganisasikan dan mengintegrasikan seluruh tenaga kerja berdasarkan kewajiban dan tanggung jawab jabatan.
- 2) Menerima, memilih dan menempatkan pegawai berdasarkan syarat-syarat perseorangan, sifat-sifat, kepandaian dan kecakapan tertentu.
- 3) Mengadakan program pelatihan guna memberikan pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam jabatan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Administrasi upah dan gaji, yang memberikan kompensasi berdasarkan kecakapan yang diperlukan, sukarnya tugas, beratnya tanggung jawab, kondisi kerja dan syarat-syarat perseorangan yang diperlukan.

- 5) Mengadakan pemindahan dan kenaikan jabatan berdasarkan syarat-syarat pengetahuan, kecakapan dan pengalaman untuk tiap-tiap jabatan.
- 6) Mengatasi rasa tidak puas pegawai dengan memberikan tanggung jawab dan tugas sebanding dengan tingkat pembayaran.
- 7) Memperbaiki kondisi kerja yang menurut analisa jabatan berbahaya, tidak menyenangkan atau tidak sehat.
- 8) Menentukan standar Analisis melalui studi gerak dan waktu.
- 9) Meningkatkan produktivitas pegawai melalui penyederhanaan kerja dan perbaikan metode berdasarkan analisa jabatan.
- 10) Mempermudah perencanaan organisasi dengan memberikan perumusan yang jelas dari tiap-tiap jabatan dan menunjukkan hubungan jabatan-jabatan tersebut satu sama lain.

Selanjutnya kegunaan dari informasi analisa jabatan menurut Sedarmayanti (2010:151) adalah sebagai berikut:

- a) Penarikan, seleksi dan penempatan karyawan
- b) Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan.
- c) Menilai kinerja/pelaksana kinerja
- d) Memperbaiki cara bekerja karyawan
- e) Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/memperbaiki struktur organisasi sesuai bahan dan fungsi pekerjaan
- f) Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer karyawan
- g) Merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi karyawan

h) Bimbingan dan penyuluhan karyawan

Menurut Matutina (2002), sesuai dengan tujuannya, ada beberapa jenis analisa jabatan, yaitu:

a. *Job analysis for personnel spesification*

Bertujuan untuk menentukan syarat mental yang dibutuhkan dari seseorang agar dapat sukses memangku suatu jabatan.

b. *Job analysis for training purpose*

Bertujuan untuk menentukan langkah-langkah yang ditempuh dalam mengajarkan suatu pekerjaan kepada pegawai baru. Analisa jabatan ini dipergunakan untuk kebutuhan pendidikan dan latihan.

c. *Job analysis for setting rate*

Bertujuan untuk menentukan nilai-nilai dari masing-masing jabatan dalam suatu badan usaha sehingga dapat ditentukan tingkat upah masing-masing jabatan secara adil.

d. *Job analysis for method improvements*

Bertujuan untuk dapat mempermudah cara bekerja pegawai pada suatu jabatan tertentu, dengan cara menghilangkan segala gerakan yang tidak perlu.

Berdasarkan uraian di atas, maka informasi analisis jabatan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui tentang uraian dan spesifikasi suatu jabatan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilakukan:

- a) Analisa kebutuhan tenaga kerja, yaitu untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pemerintahan untuk kegiatan operasionalnya.
- b) Analisa kesesuaian tenaga kerja dengan jabatan yang ada, yaitu untuk menilai apakah tenaga kerja yang ditempatkan sudah tepat pada suatu jabatan.
- c) Evaluasi pekerjaan pegawai, yaitu menilai hasil kerja dari pegawai berdasarkan dengan ketentuan atau standar pemerintahan.

c. Indikator Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan proses sistematis menentukan ketrampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Menurut Gibson *et.al* (2014), rancangan pekerjaan menguraikan tujuan khas dari suatu pekerjaan. Misalnya mekanis Komputer mempunyai tujuan khas agar setiap Komputer dapat dioperasikan dengan baik, untuk itu dia dapat memutuskan cara perbaikan agar Komputer dapat dioperasikan dengan baik.

Rancangan pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Sedangkan fungsinya adalah menetapkan kegiatan kerja seseorang/kelompok secara organisasional.

Beberapa elemen yang tercakup dalam analisis pekerjaan (Gibson *et.al* (2014):

a. Elemen organisasional, berkaitan dengan efisiensi yang mencakup:

- 1) Pendekatan mekanistik, mengidentifikasi setiap tugas suatu pekerjaan agar dapat diatur untuk meminimalkan waktu dan tenaga;
- 2) Aliran kerja, untuk menjaga keseimbangan kerja;
- 3) Praktek kerja, menyangkut cara pelaksanaan kerja yang ditetapkan.

b. Elemen lingkungan, berkaitan dengan kemampuan dan ketersediaan SDM yang potensial.

c. Elemen keprilakuan, mencakup:

- 1) Otonomi, tanggung jawab atas apa yang dikerjakan;
- 2) Variasi, menjauhkan dari kebosanan kerja;
- 3) Identifikasi tugas, kejelasan tugas yang dilaksanakan;
- 4) Umpan balik, untuk mengetahui hasil kerja.

d. Elemen Metode

Metode yang dapat digunakan dalam perancangan kembali pekerjaan, seperti:

- 1) Simplifikasi pekerjaan, yakni menyederhanakan pekerjaan, di mana resiko yang akan muncul adalah terjadinya spesialisasi, sehingga dapat menimbulkan kebosanan, terutama yang terampil.
- 2) Perluasan pekerjaan, yaitu:

- 1) *Job enlargement* (perluasan kerja secara horisontal), dengan menambah lebih banyak tugas agar variatif dan mengurangi pekerjaan yang monoton.
- 2) *Job enrichment* (perluasan kerja secara vertikal), pegawai diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan manajerial di samping operasional.
- 3) *Job rotation* (rotasi pekerjaan), memindahkan/merotasi pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, untuk mengatasi kejenuhan dan memberi kesempatan pegawai untuk menggunakan ketrampilannya.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Knores dan Haditono (2009 dalam Asih, 2012) Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup Analisis yang relative tepat dari prilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka seseorang tersebut akan semakin terampil dalam menjalankan

pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada, dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

b. Karakteristik Pengalaman Kerja

Menurut Djauzak (2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

c. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2011) yaitu :

1) Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tingkat pengetahuan, penguasaan, terhadap pekerjaan dan latihan, masa kerja merupakan aspek yang

saling mendukung dalam menentukan pengalaman kerja para karyawan. Semakin lama seseorang bekerja menyebabkan karyawan mengetahui secara lebih mendalam pengalaman yang dialaminya dalam bekerja dan dapat menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi saat bekerja. Hal ini akan berpengaruh positif dalam pengembangan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

B. Tinjauan Research Terdahulu

Beberapa penelitian akan dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh analisis jabatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja yang ringkasannya tercantum pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Dan Analisis jabatan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang	Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Structural Equation Modeling (SEM)	Motivasi dan Analisis jabatan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun Motivasi tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Analisis Jalur (Path Analisis)	Secara Simultan variabel Motivasi Kerja, Pengalaman kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan secara parsial hanya Pengalaman kerja yang tidak memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja.
3.	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Pengalaman kerja Terhadap Disiplin Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dedy	Widdy Rukmana, Haryanto (2015)	Analisis Jalur (Path Analisis)	Variabel Mediator Disiplin Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja, Dan Secara Parsial Pengalaman kerja Juga Memiliki Pengaruh Yang

	Jaya Plaza Kota Tegal Jawa Tengah			Positif Dan Signifikan Terhadap Disiplin, Namun Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Tidak Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Disiplin
4.	Effect of Works experiance Style on Organizational Performance: A Survey of Selected Small Scale Enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria	Obiwuru Timothy C., Okwu, Andy T., Akpa, Victoria O., Nwankwere, Idowu A. (2011)	Analisis Regresi Berganda	Analisis jabatan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Analisis jabatan Transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja.
5.	Effect of Works experiance Style on Organizational Performance as viewed from Human Resource Management Strategy.	Fu-Jin Wang, Shieh Chich-Jen, Tang Mei-Ling (2010)	Analisis Regresi Berganda	Analisis jabatan Kharismatik, Transformasional dan Visioner memberikan perpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
6.	Pengaruh Analisis jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara	Yubersius Tongo-tongo (2014)	Analisis Regresi Berganda	Analisis jabatan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Anggota sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Anggota.
7.	Pengaruh Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	Arischa Octarina (2013)	Analisis Regresi Berganda	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
8.	Pengaruh Lingkungan kerja dan Analisis jabatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Putra Jasa Convention Hotel Semarang	Salma Fatimah Az Zahra (2016)	Analisis Jalur (Path Analisis)	Lingkungan Kerja Dan Analisis jabatan Berpengaruh Positif Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan, Juga Terdapat Pengaruh Mediasi Dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara	Muhamad Zulham (2008)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Analisis Hubungan Analisis jabatan dengan Disiplin Kerja Pegawai di kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia	Teti Winarti (2009)	Analisis Rank Spearman	Ada hubungan yang bermakna antara Analisis jabatan Demokratis dengan Disiplin Kerja pegawai, Analisis jabatan Demokratis mempunyai

	Sumatera Utara			pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan analisis jabatan Otoriter dan analisis jabatan partisipatif.
11.	Analisis Pengaruh Analisis jabatan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang	Billy Dwi Agista Endriawan (2014)	Analisis Regresi Berganda	Analisis jabatan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai.
12.	Pengaruh Pengalaman kerja Transformasional dan Quality Product Training dalam Meningkatkan Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Bank Central Asia Semarang	Kartika Dewi, Adyarta (2016)	Confirmatory Factor Analisis	Analisis jabatan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Training of Product Quality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, juga terdapat pengaruh mediasi Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
13.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	Resa Almustofa (2014)	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
14.	Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Disiplin Kerja Aparat Kelurahan Motobo Besar Sulawesi Utara.	Sitty Hardiyanti Korompot (2014)	Analisis Regresi	Variabel Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparat.
15.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur	Effan Hafidz, Achmad Zaelani (2013)	Analisis Regresi Berganda	Secara Parsial dan Simultan, variabel Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

Sumber : Jurnal dan Tesis (2006 – 2016)

C. Kerangka Konseptual

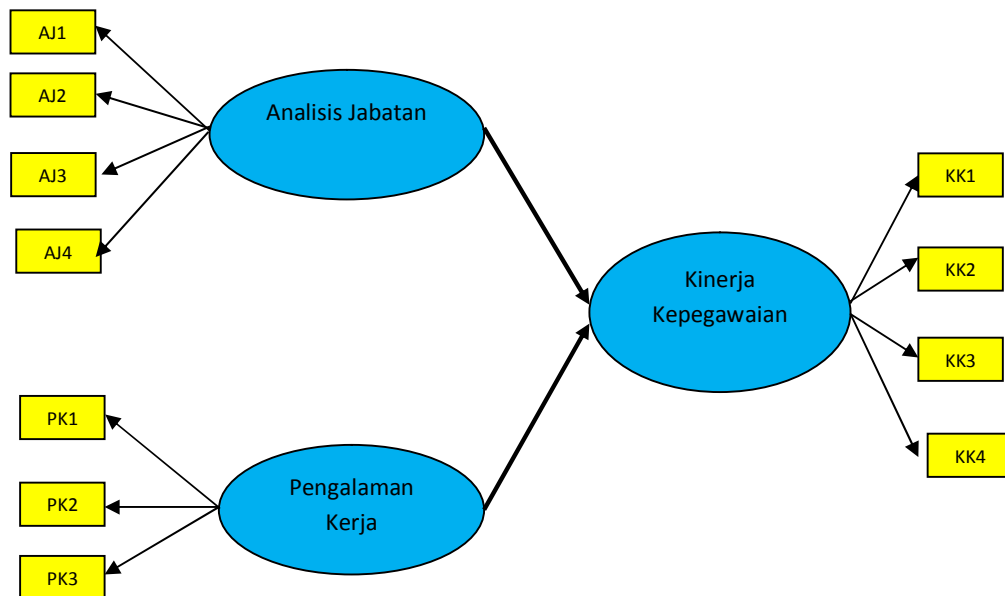
Analisis Jabatan Terhadap Kinerja

Analisis jabatan berfungsi untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Hasil analisis jabatan merupakan masukan terhadap banyak aktivitas sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Analisis jabatan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen agar mencapai kinerja yang maksimal. Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) membuktikan Analisis jabatan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dan efektif analisa jabatan yang sesuai dengan pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengalaman Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja adalah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika pengalaman kerja tidak dapat cukup dan memadai maka kinerja pegawai juga tidak dapat terlaksana semaksimal mungkin, oleh karena itu pengalaman kerja karyawan harus terus ditingkatkan seiring dengan tujuan organisasi sehingga setiap pegawai didalam melakukan pekerjaan akan tercapaisecara maksimal sehingga kinerjanya dapat tercapai dengan baik.

Muhamad Zulham (2008) membuktikan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin luas dan lama seorang bekerja pada keahlian tertentu maka akan semakin baik pula kinerjanya.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual SEM

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya (Good dan Scates dalam Rusiadi, dkk, 2015:74). Dani dalam Rusiadi, dkk, (2015:74) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Analisis Jabatan berpengaruh pada kinerja pegawai.
2. Diduga Pengalaman berpengaruh pada kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data atau data kualitatif yang diangkakan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu yang beralamat di Jalan Medan – Binjai Km. 10,3, Nomor 8, Kecamatan Medan Sunggal, Kab. Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2020 sampai dengan Juni 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Riset awal/pengajuan judul	■			
2	Penyusunan Proposal	■	■		
3	Perbaikan/ Acc Proposal		■	■	
4	Seminar Proposal				■
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Tesis				■
7	Bimbingan Tesis				■
8	Ujian Tesis				■

Sumber: Diolah Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel Exogen yaitu: Analisis Jabatan (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel endogen yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Dimensi	Skala Angket
Analisis Jabatan (X ₁)	Prosedur untuk menetapkan tugas – tugas,serta spesifikasi SDM tepat untuk mengisi jabatan tersebut. dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan untuk itu	<ul style="list-style-type: none"> a. Elemen organisasional b. Elemen lingkungan c. Elemen keprilakuan d. Elemen Metode 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Pendekatan mekanistik 2) Aliran kerja 1) Potensi SDM 2) Kondisi supervisi 1) Otonomi 2) Identifikasi tugas 1) Simplifikasi pekerjaan 2) Perluasan Pekerjaan 	Likert
Pengalaman kerja (X ₂)	Masa kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai pekerja dari organisasi/perusahaan yang berwenang. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari organisasi/perusahaan yang berwenang	<ul style="list-style-type: none"> a. Lama waktu atau masa kerja b. Tingkat Kemampuan yang dimiliki c. Penguasaan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Pegawaitetap 2) Senioritas 3) Lamanyapegawaibekerja 1) Dapat memahami tugas - tugas 2) Memiliki skills 3) Dapat melaksanakan tugas dengan baik 1) Memahami tugas dan tanggung jawab 2) Menjalankan tugas dengan baik 3) Beranggung jawab atas pekerjaan yang dijalani. 	Likert

Kinerja ASN (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Biaya	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Hasil yang sesuai dengan standar 3. Target yang dicapai 4. Jumlah kesalahan 5. Lama penyelesaian 6. Pemanfaatan waktu 7. Kesesuaian biaya 8. Pemanfaatan biaya	Likert
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap dan tidak tetap pada Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara sebanyak 230 orang dengan rincian sebagai berikut :

- 1) 70 orang untuk Aparatur Sipil Negara (ASN),
- 2) 110 orang Anggota Satuan Tugas (Satgas) Penanggulangan Bencana BPBD Provinsi,
- 3) 50 orang Petugas Tenaga Harian Lepas (THL).

Ditambah dengan Petugas Keamanan (Security/ Satpam) dan Petugas Kebersihan (Clening Service – CS / Tukang Kebun) sebanyak orang dengan Petugas :

- 1) orang PetugasKeamanan (Security/ Satpam)
- 2) orang PetugasKebersihan (Clening Service – CS / TukangKebun)

**Tabel3.3BagianPegawaiBadan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
Provinsi Sumatera Utara**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Badan	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kabid (KepalaBidang)	4
4.	Kasubbag (Kepala Sub Bagian)	3
5.	Kasubbid (Kepala Sub Bidang)	12
6.	StafPegawai	49
7.	AnggotaSatgas (SatuanTugas)	110
8.	Petugas THL (Tenaga Harian Lepas)	50
Total		230

Sumber :*Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu*

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai yang total keseluruhannya berjumlah 161 pegawai, tidak termasuk manajer dan supervisor.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya.

Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel popilasi, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 210 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (Questioner), adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden.
2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam pemerintahan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Model Analisis Data

1) Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas yaitu membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (judgement report) dalam hal ini didiskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item dengan skor total variabel dengan

menggunakan korelasi product moment, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid.

Teknik validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang diuji dengan program LISREL. CFA digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Hasilnya memenuhi kriteria yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) $> 1,96$ dengan *Probability* (P) $< 0,05$ (Ghozali, 2008).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Uji Reliabilitas dengan uji Construct Reliability (CR) dan Uji Average Variance Extracted (AVE).

Uji Construct Reliability (CR) yaitu menguji keandalan dan konsistensi data. Memenuhi kriteria apabila Construct Reliability $> 0,7$. Nilai Construct Reliability diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator) dalam model adalah baik. Uji reliabilitas dengan Uji Average Variance Extracted (AVE), yaitu uji confirmatory dengan cara melihat rata-rata dari variance extracted antar

indikator dari suatu variabel laten. Memenuhi syarat jika $AVE > 0,5$ (Ghozali, 2008).

3) Analisa Data dan Uji Hipotesa

Metoda analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Analisis Deskriptif
- b. Analisis deskriptif merupakan analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan profil responden atau subjek penelitian dan atau karakteristik data yang disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif (Umar, 2005).
- c. Analisis SEM

Untuk analisis data dari penelitian ini digunakan *Structural equation modeling* (SEM). SEM adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat cross-sectional, linear dan umum. Termasuk dalam SEM ini ialah analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*).

Structural equation modeling (SEM) berkembang dan mempunyai fungsi mirip dengan regresi berganda, sekalipun demikian SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel–variabel bebas yang berkorelasi (*correlated independents*), kesalahan pengukuran, gangguan kesalahan-kesalahan yang berkorelasi (*correlated error terms*), beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independents*) dimana masing-masing diukur dengan menggunakan banyak indikator, dan satu atau dua variabel

tergantung laten yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator.

Jika terdapat sebuah variabel laten (*unobserved variabel*) akan ada dua atau lebih variabel manifes (*indikator/observed variabel*). Banyak pendapat bahwa sebuah variabel laten sebaiknya dijelaskan oleh paling sedikit tiga variabel manifes. Namun pada sebuah model SEM dapat saja sebuah variabel manifes ditampilkan tanpa harus menyertai sebuah variabel laten. Dalam alat analisis AMOS, sebuah variabel laten diberi simbol lingkaran atau ellips sedangkan variabel manifes diberi simbol kotak.

Dalam sebuah model SEM sebuah variabel laten dapat berfungsi sebagai variabel eksogen atau variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju ke arah variabel endogen. Dimana variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independent (eksogen). Pada model SEM variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel tersebut. Secara umum sebuah model SEM dapat dibagi menjadi dua bagian utama yaitu *Measurement Model* dan *Strutural Model* .

Measurement model adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, alat analisis yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Dalam CFA dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat

berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk. Struktur model menggambarkan hubungan antar variabel – variabel laten atau antara variabel eksogen dengan variabel laten, untuk mengujinya digunakan alat analisis *Multiple Regression Analysis* untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan di antara variabel – variabel eksogen (independen) dengan variabel endogen (dependen).

a. Asumsi dan Persyaratan Menggunakan SEM

Kompleksitas hubungan antara variabel semakin berkembang seiring berkembangnya ilmu pengetahuan. Keterkaitan hubungan tersebut bersifat ilmiah, yaitu pola hubungan (relasi) antara variabel saja atau pola pengaruh baik pengaruh langsung maupun tak langsung. Dalam prakteknya, variabel-variabel penelitian pada bidang tertentu tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten) sehingga masih membutuhkan berbagai indikator lain untuk mengukur variabel tersebut. Variabel tersebut dinamakan konstruk laten. Permasalahan pertama yang timbul adalah apakah indikator-indikator yang diukur tersebut mencerminkan konstruk laten yang didefinisikan. Indikator-indikator tersebut haruslah dapat dipertanggungjawabkan secara teori, mempunyai nilai logis yang dapat diterima, serta memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Permasalahan kedua adalah bagaimana mengukur pola hubungan atau besarnya nilai pengaruh antara konstruk laten baik secara parsial maupun simultan/serempak; bagaimana mengukur besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh

total antara konstruk laten. Teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda (regresi) yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan (analisis faktor) dari psikologi dan sosiologi. Yamin dan Kurniawan (2009) menjelaskan alasan yang mendasari digunakannya SEM adalah:

- a. SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antara variabel yang bersifat *multiple relationship*. Hubungan ini dibentuk dalam model struktural (hubungan antara konstruk laten eksogen dan endogen).
- b. SEM mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstruk laten (*unobserved*) dan variabel manifest (*manifest variable* atau variabel indikator).
- c. SEM mempunyai kemampuan mengukur besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antara konstruk laten (efek dekomposisi).

Beberapa istilah umum yang berkaitan dengan SEM menurut Hair *et al.* (2009) diuraikan sebagai berikut:

1) **Konstruk Laten**

Pengertian konstruk adalah konsep yang membuat peneliti mendefinisikan ketentuan konseptual namun tidak secara langsung (bersifat laten), tetapi diukur dengan perkiraan berdasarkan

indikator. Konstrak merupakan suatu proses atau kejadian dari suatu amatan yang diformulasikan dalam bentuk konseptual dan memerlukan indikator untuk memperjelasnya.

2) Variabel Manifest

Pengertian variabel manifest adalah nilai observasi pada bagian spesifik yang dipertanyakan, baik dari responden yang menjawab pertanyaan (misalnya, kuesioner) maupun observasi yang dilakukan oleh peneliti. Sebagai tambahan, Konstrak laten tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten) dan membutuhkan indikator-indikator untuk mengukurnya. Indikator-indikator tersebut dinamakan variabel manifest. Dalam format kuesioner, variabel manifest tersebut merupakan item-item pertanyaan dari setiap variabel yang dihipotesiskan.

3) Variabel Eksogen, Variabel Endogen, dan Variabel Error

Variabel eksogen adalah variabel penyebab, variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel eksogen memberikan efek kepada variabel lainnya. Dalam diagram jalur, variabel eksogen ini secara eksplisit ditandai sebagai variabel yang tidak ada panah tunggal yang menuju kearahnya. Variabel endogen adalah variabel yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Variabel endogen adalah efek dari variabel eksogen. Dalam diagram jalur, variabel endogen ini secara eksplisit ditandai oleh kepala panah yang menuju kearahnya. Variabel error didefinisikan sebagai kumpulan variabel-variabel eksogen lainnya yang tidak

dimasukkan dalam sistem penelitian yang dimungkinkan masih mempengaruhi variabel endogen.

4) Diagram Jalur

Diagram jalur adalah sebuah diagram yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel. Pembangunan diagram jalur dimaksudkan untuk memvisualisasikan keseluruhan alur hubungan antara variabel.

5) Koefisien Jalur

Koefisien jalur adalah suatu koefisien regresi terstandarisasi (beta) yang menunjukkan parameter pengaruh dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam diagram jalur. Koefisien jalur disebut juga *standardized solution*. *Standardized solution* yang menghubungkan antara konstruk laten dan variabel indikatornya adalah *faktor loading*.

3). Estimasi Model

Pada proses estimasi parameter, penentuan metode estimasi ditentukan oleh uji Normalitas data. Jika Normalitas data terpenuhi, maka metode estimasi yang digunakan adalah metode *maximum likelihood* dengan menambahkan inputan berupa *covariance matrix* dari data pengamatan. Sedangkan, jika Normalitas data tidak terpenuhi, maka metode estimasi yang digunakan adalah *robust maximum likelihood*

dengan menambahkan inputan berupa *covariance matrix* dan *asymptotic covariance matrix* dari data pengamatan.

Penggunaan input *asymptotic covariance matrix* akan menghasilkan penambahan uji kecocokan model, yaitu *Satorra-Bentler Scaled Chi-Square* dan *Chi-square Corrected For Non-Normality*. Kedua *P-value* uji kecocokan model ini dikatakan *fit* jika *P-value* mempunyai nilai minimum adalah 0,05. Yamin dan Kurniawan (2009) menambahkan proses yang sering terjadi pada proses estimasi, yaitu *offending estimates* (dugaan yang tidak wajar) seperti *error variance* yang bernilai negatif. Hal ini dapat diatasidengan menetapkan nilai yang sangat kecil bagi *error variance* tersebut. Sebagai contoh, diberikan input sintaks program SIMPLIS ketika nilai varian dari konstrak bernilai negative.

4). Uji Kecocokan Model

Menurut Hair *et al.*, SEM tidak mempunyai uji statistik tunggal terbaik yang dapat menjelaskan kekuatan dalam memprediksi sebuah model. Sebagai gantinya, peneliti mengembangkan beberapa kombinasi ukuran kecocokan model yang menghasilkan tiga perspektif, yaitu ukuran kecocokan model keseluruhan, ukuran kecocokan model pengukuran, dan ukuran kecocokan model struktural. Langkah pertama adalah memeriksa kecocokan model keseluruhan. Ukuran kecocokan model keseluruhan dibagi dalam tiga kelompok sebagai berikut:

a. Ukuran Kecocokan Mutlak

Kurang kecocokan model secara keseluruhan (model struktural dan model pengukuran) terhadap matriks korelasi dan matriks kovarians.

Uji kecocokan tersebut meliputi:

1. Uji Kecocokan *Chi-Square*

Uji kecocokan ini mengukur seberapa dekat antara *implied covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matrix* (matriks kovarians dari sampel data). Dalam prakteknya, *P-value* diharapkan bernilai lebih besar sama dengan 0,05 agar H_0 dapat diterima yang menyatakan bahwa model adalah baik. Pengujian *Chi-square* sangat sensitif terhadap ukuran data. Yamin dan Kurniawan (2009) menganjurkan untuk ukuran sample yang besar (lebih dari 200), uji ini cenderung untuk menolak H_0 . Namun sebaliknya untuk ukuran sampel yang kecil (kurang dari 100), uji ini cenderung untuk menerima H_0 . Oleh karena itu, ukuran sampel data yang disarankan untuk diuji dalam uji *Chi-square* adalah sampel data berkisar antara 100 – 200.

2. *Goodness-Of-Fit Index* (GFI)

Ukuran GFI pada dasarnya merupakan ukuran kemampuan suatu model menerangkan keragaman data. Nilai GFI berkisar antara 0 – 1. Sebenarnya, tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Namun bisa disimpulkan, model yang baik adalah model yang memiliki nilai GFI mendekati 1. Dalam prakteknya, banyak peneliti yang menggunakan batas minimal 0,9.

a) *Root Mean Square Error* (RMSR)

RMSR merupakan residu rata-rata antar matriks kovarians/korelasi teramati dan hasil estimasi. Nilai RMSR $< 0,05$ adalah *good fit*.

b) *Root Mean Square Error Of Approximation* (RMSEA)

RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan dalam populasi. Nilai RMSEA $< 0,08$ adalah *good fit*, sedangkan Nilai RMSEA $< 0,05$ adalah *close fit*.

c) *Expected Cross-Validation Index* (ECVI)

Ukuran ECVI merupakan nilai pendekatan uji kecocokan suatu model apabila diterapkan pada data lain (validasi silang). Nilainya didasarkan pada perbandingan antarmodel. Semakin kecil nilai, semakin baik.

d) *Non-Centrality Parameter* (NCP)

NCP dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang *Chi-square*. Penilaian didasarkan atas perbandingan dengan model lain. Semakin kecil nilai, semakin baik.

b. Ukuran Kecocokan Incremental

Yaitu ukuran kecocokan model secara relatif, digunakan untuk perbandingan model yang diusulkan dengan model dasar yang digunakan oleh peneliti. Uji kecocokan tersebut meliputi:

1. *Adjusted Goodness-Of-Fit Index* (AGFI)

Ukuran AGFI merupakan modifikasi dari GFI dengan mengakomodasi *degree of freedom* model dengan model lain yang

dibandingkan. $AGFI > 0,9$ adalah *good fit*, sedangkan $0,8 > AGFI > 0,9$ adalah *marginal fit*.

2. *Tucker-Lewis Index (TLI)*

Ukuran TLI disebut juga dengan *nonnormed fit index (NNFI)*.

Ukuran ini merupakan ukuran untuk perbandingan antar model yang mempertimbangkan banyaknya koefisien di dalam model.

$TLI > 0,9$ adalah *good fit*, sedangkan $0,8 > TLI > 0,9$ adalah *marginal fit*.

3. *Normed Fit Index (NFI)*

Nilai NFI merupakan besarnya ketidakcocokan antara model target dan model dasar. Nilai NFI berkisar antara 0–1. $NFI > 0,9$ adalah *good fit*, sedangkan $0,8 > NFI > 0,9$ adalah *marginal fit*.

4. *Incremental Fit Index (IFI)*

Nilai IFI berkisar antara 0 – 1. $IFI > 0,9$ adalah *good fit*, sedangkan $0,8 > IFI > 0,9$ adalah *marginal fit*. *Comparative Fit Index (CFI)*

Nilai CFI berkisar antara 0 – 1. $CFI > 0,9$ adalah *good fit*, sedangkan $0,8 > CFI > 0,9$ adalah *marginal fit*.

5. *Relative Fit Index (RFI)*

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1. $RFI > 0,9$ adalah *good fit*, sedangkan $0,8 > RFI > 0,9$ adalah *marginal fit*.

b. Ukuran Kecocokan Parsimoni

Yaitu ukuran kecocokan yang mempertimbangkan banyaknya koefisien di dalam model. Uji kecocokan tersebut meliputi:

1. *Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)*

Nilai PNFI yang tinggi menunjukkan kecocokan yang lebih baik. PNFI hanya digunakan untuk perbandingan model alternatif.

2. *Parsimonious Goodness-Of-Fit Index* (PGFI)

Nilai PGFI merupakan modifikasi dari GFI, dimana nilai yang tinggi menunjukkan model lebih baik digunakan untuk perbandingan antarmodel.

3. *Akaike Information Criterion* (AIC)

Nilai positif lebih kecil menunjukkan parsimoni lebih baik digunakan untuk perbandingan antarmodel.

4. *Consistent Akaike Information Criterion* (CAIC)

Nilai positif lebih kecil menunjukkan parsimoni lebih baik digunakan untuk perbandingan antar model.

5. *Criteria N* (CN)

Estimasi ukuran sampel yang mencukupi untuk menghasilkan *adequate model fit* untuk *Chi-squared*. Nilai $CN > 200$ menunjukkan bahwa sebuah model cukup mewakili sampel data. Setelah evaluasi terhadap kecocokan keseluruhan model, langkah berikutnya adalah memeriksa kecocokan model pengukuran dilakukan terhadap masing-masing konstruk laten yang ada didalam model. Pemeriksaan terhadap konstruk laten dilakukan terkait dengan pengukuran konstruk laten oleh variabel manifest (indikator). Evaluasi ini didapatkan ukuran kecocokan pengukuran yang baik apabila:

- Nilai t -statistik muatan faktornya (*faktor loading*-nya) lebih besar dari 1,96 (t -tabel).
- *Standardized faktor loading (completely standardized solution LAMBDA) λ 0,5* .

Setelah evaluasi terhadap kecocokan pengukuran model, langkah berikutnya adalah memeriksa kecocokan model struktural. Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hubungan antarvariabel yang sebelumnya dihipotesiskan. Evaluasi menghasilkan hasil yang baik apabila:

- Koefisien hubungan antarvariabel tersebut signifikan secara statistic (t -statistik t 1,96).
- Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Provsu

a. Sejarah Singkat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Provsu

Secara formal sebagaimana disebutkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, pengertian/definisi bencana diebutkan : Bencana adalah serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh alam dan/atau manusia yang dapat mengakibatkan jatuhnya korban jiwa dan harta benda, kerusakan lingkungan hidup, sarana dan prasarana, fasilitas umum serta mengganggu tata kehidupan dan penghidupan masyarakat.

Dengan demikian pengelolaan bencana bukanlah suatu kegiatan yang bersifat mendadak hanya untuk tanggap darurat bencana sPRA, akan tetapi meliputi berbagai aspek baik sebelum (pra bencana), pada saat bencana dan setelah terjadinya bencana (pasca bencana) itu sendiri. Apabila kita terapkan ke dalam program kerja, maka penanggulangan bencana merupakan suatu siklus kegiatan pra bencana, saat bencana dan pasca bencana (kesiapsiagaan, identifikasi bahaya, analisa resiko, preventif, respon bencana, rehabilitasi dan rekonstruksi yang melibatkan berbagai sektor terkait dan pada berbagai tingkat beragam sejak dari tingkat Desa hingga ke tingkat internasional.

Tugas

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas pokok membantu dan memberikan dukungan teknis administrasi dan operasional di bidang kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pasca bencana.

Fungsi

Adapun fungsi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah :

- Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh Pemantauan dan mengevaluasi penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal.

Tujuan dan Sasaran Badan/ Instansi

Adapun yang menjadi tujuan dan sasaran Badan/ Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu antara lain sebagai berikut:

- 1) Penguatan kerangka regulasi penanggulangan bencana melalui penyusunan peraturan, prosedurprosedur tetap dan rencana-rencana penanggulangan bencana yang jelas dan terarah sehingga dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;

- 2) Memadukan program pengurangan bencana dalam rencana pembangunan daerah, sehingga program dan kegiatan penanggulangan bencana tidak berdiri sendiri tetapi terpadu dengan program reguler;
- 3) Penanggulangan bencana berbasis masyarakat yang dilakukan dengan melibatkan masyarakat dengan melakukan himbauan, penyuluhan, sosialisasi dan aplikasi penanggulangan bencana;
- 4) Mengupayakan peningkatan peran Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan Badan/ Instansi mitra Pemerintah untuk mendorong upaya kesiapsiagaan dan upaya pengurangan resiko di tingkat masyarakat;
- 5) Meningkatkan peran dunia usaha dimana kalangan dunia usaha diharapkan dapat berkontribusi dalam penggalangan dan mendorong relawan berpartisipasi dalam penanggulangan bencana, termasuk dalam penyelenggaraan pelatihan-pelatihan dan peningkatan kapasitas relawan.

b. Kebijakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu

Berikut ini adalah beberapa kebijakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yaitu:

- 1) Dalam situasi normal (sebelum terjadi bencana), Badan Penanggulangan Bencana Daerah menjalankan tugas dan fungsi koordinasi pelaksanaan kegiatan pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan, beberapa kegiatan pengurangan resiko bencana, melakukan kerjasama antar instansi seperti pengadaan sistem peringatan dini, sosialisasi tanggap darurat dan kesiapsiagaan, pelatihan penanganan/evakuasi bencana dan lain-lain;

- 2) Dalam situasi darurat (saat terjadi bencana), Badan Penanggulangan Bencana Daerah melakukan fungsi komando, koordinasi sekaligus pelaksanaan kegiatan tanggap darurat. Dalam situasi ini Badan Penanggulangan Bencana Daerah dapat mengatur instansi-instansi sektoral dalam hal operasi tanggap darurat;
- 3) Dalam situasi pasca bencana (setelah terjadi bencana), Badan Penanggulangan Bencana Daerah melaksanakan fungsi koordinasi dalam hal pelaksanaan kegiatan-kegiatan pemulihan, sementara fungsi-fungsi yang menjadi tanggungjawab instansi sektoral tetap dilaksanakan oleh sektor masing - masing.

c. Visi dan Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu

Visi

"Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang Siaga, Tanggap dan Terampil dalam Penanggulangan Bencana".

Misi

- 1) Melindungi masyarakat dari ancaman bencana melalui pengurangan resiko bencana.
- 2) Mewujudkan penanggulangan bencana yang handal dan terampil.
- 3) Menyelenggarakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinir, menyeluruh dan berbasis masyarakat.

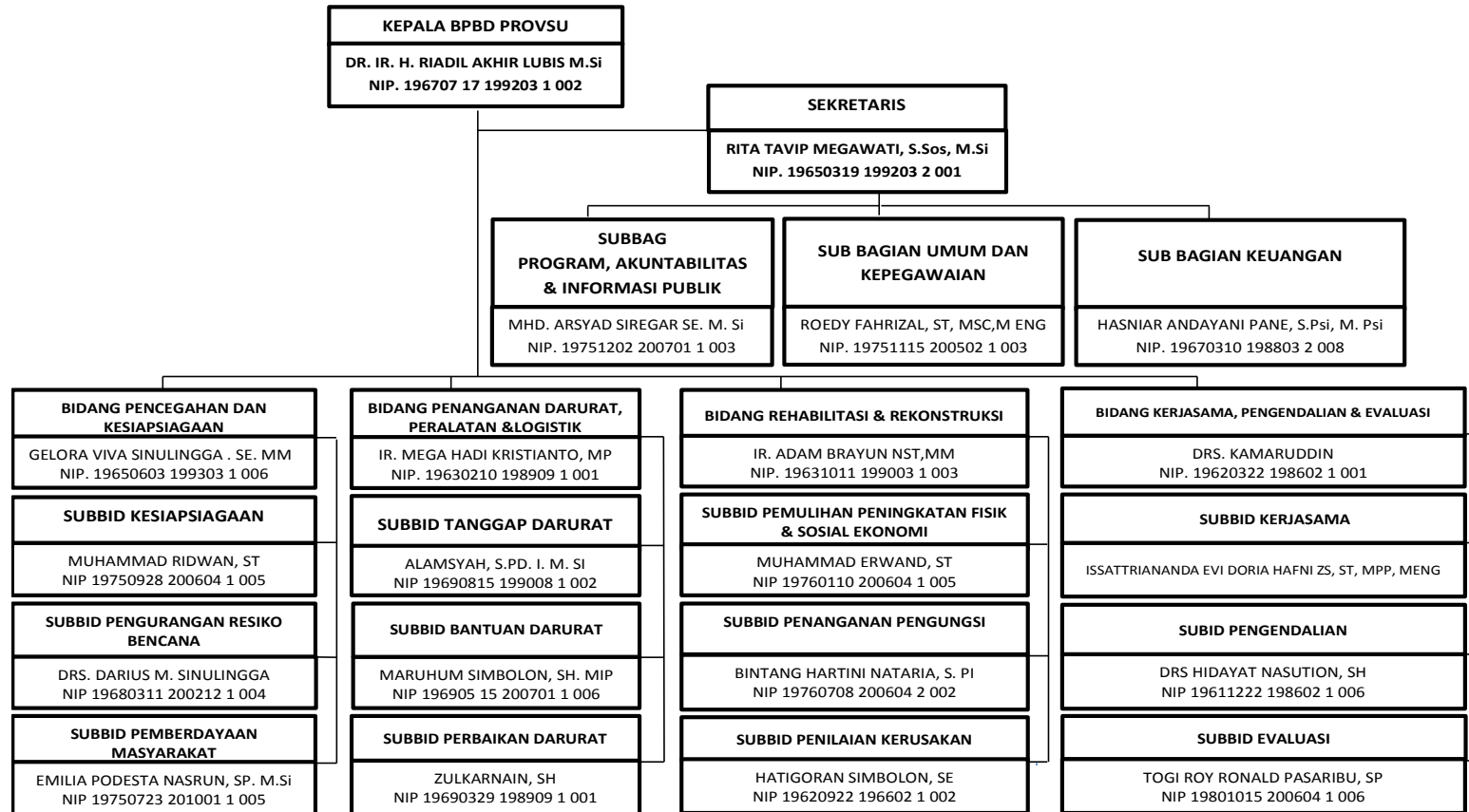
d. Struktur Organisasi BPBD Provsu

Badan/ Instansi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tercantum dalam bagan struktur organisasi yang jelas antar lini. Pengolahan yang baik dari suatu Badan/ Instansi membutuhkan adanya struktur Badan/ Instansi yang baik

juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian Badan/ Instansi tersebut, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan utama dari Badan/ Instansi yang bersangkutan.

Pentingnya struktur Badan/ Instansi suatu badan usaha, karena dengan struktur Badan/ Instansi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan hal ini akan memperlancar pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Berikut adalah struktur Badan/ Instansi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu .

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA



Gambar 4.1 Struktur Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu
 Sumber: Staf Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu , 2019

2. Deskripsi Responden

Sebelum melakukan pembahasan mengenai data secara statistik, peneliti terlebih dahulu mendeskripsikan data responden yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun objek yang menjadi sampel adalah 230 orang yang terdiri dari pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu .

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada penjelasan Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.1.
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Proporsi (%)
1	Pria	147	63.91
2	Wanita	83	36.09
	Jumlah	230	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin pria berjumlah 147 orang atau 63,91%, sedangkan jumlah pegawai yang berjenis kelamin wanita ada 83 orang atau 36,09%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan dalam penempatan pegawai, pimpinan lebih mengutamakan pegawai berjenis kelamin pria yang ditempatkan pada beberapa bagian terutama pada bagian atau subbagian dimana pekerjaan yang ada lebih menitik beratkan pada keterampilan dan tenaga fisik dalam bekerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik Pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu berdasarkan usia dapat terlihat pada penjelasan Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Proporsi (%)
1	25 – 30 Tahun	35	15.22
2	31 – 35 Tahun	41	17.83
3	36 – 40 Tahun	50	21.74
4	41 – 50 Tahun	55	23.91
5	>50 Tahun	49	21.30
	Jumlah	230	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu dengan sebaran usia direntang 25-30 tahun berjumlah 35 orang atau 15,22%, usia 31-35 tahun berjumlah 41 orang atau 17,83% , usia 36-40 tahun berjumlah 50 orang atau 21,74% , usia 41-50 tahun berjumlah 55 orang atau 23.91% dan usia > 50 tahun berjumlah 49 orang atau 21,30 %.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa pegawai yang berusia direntang 25-30 tahun merupakan pegawai paling sedikit dengan hanya berjumlah 35 orang atau 15,22% dari keseluruhan. Hal ini merupakan implikasi dari kebijakan pemerintah pusat yang menghentikan penerimaan Pegawai Negeri Sipil pada beberapa tahun belakangan sehingga regenerasi pegawai tidak berjalan dengan baik. Saat ini pegawai di lingkungan BPBD yang berusia direntang tersebut didominasi oleh tenaga Pegawai Harian Lepas (PHL) yang tidak menjadi objek dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk rentang usia mayoritas pegawai di lingkungan BPBD adalah pegawai dengan usia antara 41-50 tahun sebanyak 55 orang atau 23,91%. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai berada pada usia produktif dimana pegawai tersebut telah memiliki pengalaman dan kematangan dalam bekerja sehingga tugas-tugas rutin dapat selesai tepat waktu.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu juga dapat terlihat pada penjelasan Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.3
Proporsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Proporsi (%)
1	SMP	29	12.61
2	SMA, SMK, STM	59	25.65
3	D3	75	32.61
4	S1	48	20.87
5	S2	19	8.26
Jumlah		230	100

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pegawai di lingkungan BPBD BPBD pendidikan SMP berjumlah 29 orang atau 12,61%, pendidikan SMA sederPRat berjumlah 59 orang atau 25,65% , pendidikan D3 berjumlah 75 orang atau 32,61%, pendidikan S1 berjumlah 48 orang atau 20,87% pendidikan S2 berjumlah 19 orang atau 8,26 %.

Dari data tersebut diketahui mayoritas tingkat pendidikan pegawai adalah D3 dengan jumlah 75 orang atau 32,61%. Tentunya hal ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu sudah dapat dikatakan cukup tinggi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Karakteristik Pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu berdasarkan Unit Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Proporsi (%)
1	Kepala Badan	1	0.43
2	Sekretaris	1	0.43
3	Kabid (Kepala Bidang)	4	1.74
4	Kasubbag (Kepala Sub Bagian)	3	1.30
5	Kasubbid (Kepala Sub Bidang)	12	5.22
6	Staff Pegawai	49	21.30
7	Anggota Satgas (Satuan Tugas)	110	47.83
8	Petugas THL (Tenaga Harian Lepas)	50	21.74
Jumlah		230	100

Sumber : data primer diolah, 2020

Dari data yang diperoleh, responden berdasarkan unit kerja pegawai BPBD diketahui jumlah pegawai pada unit kerja subbagian pendidikan dan evaluasi BAAK sejumlah 5 orang (4,81%), Subbagian Sarana Pendidikan BAAK sejumlah 5 orang (4,81%), Subbagian Kerjasama BAAK sejumlah 4 orang (3,85%), Subbagian Registrasi dan Statistik BAAK sejumlah 5 orang (4,81%), Subbagian Penalaran dan Informasi Mahasiswa BAAK sejumlah 7 orang (6,73%), Subbagian Tata Usaha BAUK sejumlah 8 orang (7,69%), Subbagian Hukum dan Tata Laksana BAUK sejumlah 7 orang (6,73%), Subbagian Perlengkapan sejumlah 16 orang (15,38%), Subbagian Tenaga Administrasi BAUK sejumlah 14 orang (13,46%).

Selanjutnya pada Subbagian Tenaga Akademik sejumlah 8 orang (7,69%), Subbagian Anggaran Rutin dan Pembangunan BAUK sejumlah 4 orang (3,85%), Subbagian Dana Masyarakat sejumlah 6 orang (5,77%), Subbagian Monitoring dan Evaluasi BAUK sejumlah 4 orang (3,85%), Subbagian Perencanaan Akademik sejumlah 2 orang (1,92%), Subbagian Perencanaan Fisik sejumlah 3 orang (2,88%),

Subbagian Data BAPSI sejumlah 3 orang (2,88%), Subbagian Pelayanan Informasi BAPSI sejumlah 3 orang (2,88%).

Jumlah pegawai terbanyak ada pada Subbagian Perlengkapan BAUK sebanyak 16 orang atau 15,38%. Pada Subbagian Perlengkapan terjadi penumpukan pegawai dikarenakan pada subbagian tersebut dibutuhkan banyak tenaga pelaksana teknis dalam proses penyelesaian tugas-tugas seperti pemeliharaan gedung, serta penginventarisasian aset, sarana dan prasarana.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja responden juga dapat terlihat pada penjelasan tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.5
Proporsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Proporsi (%)
1	1 – 5 Tahun	36	15.65
2	6 – 10 Tahun	58	25.22
3	11 – 15 Tahun	14	6.09
4	16 – 20 Tahun	30	13.04
5	>20 Tahun	92	40.00
Jumlah		230	100

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.4 berdasarkan masa kerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu, diketahui masa kerja 1-5 tahun berjumlah 36 orang atau 15,65%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 58 orang atau 25,22%, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 14 orang atau 6,09%, masa kerja 16-20 tahun berjumlah 30 orang atau 13,04% dan masa kerja > 20 tahun berjumlah 92 orang atau 40 %.

Berdasarkan data tersebut masa kerja responden mayoritas memiliki masa kerja >20 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di lingkungan

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu telah memiliki pengalaman dalam pekerjaannya, baik dalam menganalisis ataupun mengatasi permasalahan dalam pekerjaan serta menggunakan metode yang lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian tugas-tugas dalam mendukung kebijakan-kebijakan organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merangkum serta memberikan gambaran secara keseluruhan atas jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur setiap variabel penelitian. Setiap butir pernyataan diukur dengan menggunakan lima kategori jawaban yang berhubungan dengan kesetujuan reponden pada pernyataan yang diberikan.

Variabel dalam penelitian ini adalah Analisis Jabatan, pengalaman, kinerja dan kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu . Statistik deskriptif penelitian hanya bertujuan untuk menjelaskan jawaban dari responden penelitian dan tidak untuk digeneralisasi. Statistik deskriptif penelitian ditabulasi berdasarkan jawaban dari seluruh responden terhadap setiap butir pernyataan dalam kuesioner dan diperoleh rangkuman jawaban yang selanjutnya dikategorikan dalam kelompok kesimpulan berdasarkan nilai rata-rata (mean) dari jawaban responden. Adapun pengelompokan tersebut dibagi sebagaimana pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.6
Pengkategorian Nilai Rata-rata Jawaban Responden

Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori	Kesimpulan Jawaban	Kesimpulan Variabel
---------------------------	----------	-----------------------	------------------------

1,00 – 1,80	E	Sangat Tidak Setuju	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	D	Tidak Setuju	Buruk
2,61 – 3,40	C	Kurang Setuju	Cukup
3,41 – 4,20	B	Setuju	Baik
4,21 – 5,00	A	Sangat Setuju	Sangat Baik

Adapun hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan atas variabel Analisis Jabatan yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.7
Rata – Rata Jawaban Responden Variabel Penelitian

Indikator	AJ	PK	KK
1	2.8	3.9	3.8
2	2.8	3.8	3.9
3	2.9	3.8	3.8
4	2.9		4.0

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan rata-rata frekuensi jawaban responden pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pada variabel analisis jabatan (AJ) memiliki 4 indikator dimana rata – rata jawaban responden untuk indikator analisis jabatan adalah cukup baik berada di rentang 2,61 – 3,40. Pada variabel pengalaman kerja (PK) ada 3 indikator yang mengukur dimana rata – rata jawaban responden untuk indikator pelatihan adalah baik berada di rentang 3,41 – 4,20. Pada variabel kinerja (KK) memiliki 4 indikator dimana rata – rata jawaban responden untuk indikator analisis jabatan adalah baik berada di rentang 3,41 – 4,20.

b. Analisis SEM

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan

menggunakan analisis structural equation modeling (SEM). Selain untuk digunakan untuk menerima dan menolak sebuah hipotesis, SEM juga digunakan untuk mengetahui tingkat kecocokan model yang dibangun oleh peneliti. Tahapan-tahapan pengujian menggunakan SEM didalam penelitian ini adalah:

1) Spesifikasi Model

Dalam penelitian ini terdapat 11 variabel teramati dengan 2 variabel laten dengan spesifikasi model secara keseluruhan ditampilkan seperti pada gambar 3.3. Terdapat 11 data dari variabel teramati yang kesemuanya itu diperlakukan sebagai data kontinu. Analisis dilakukan dengan menggunakan software LISREL 8.8 dengan data system file sebagai input data (.dsf) setelah membentuk data dalam bentuk matriks kovarian asimptotis (asympmtotic covariance matrix).

Model dalam penelitian ini merupakan model campuran yang menggabungkan antara model *confirmatori factor analysis* (CFA) dan model *structural regression* (SR). Model CFA membentuk dua model pengukuran dari variabel laten analisis jabatan (AJ),pengalamankerja (PK) dan kinerja (KK). Model SR terbentuk dari dua variabel laten yang digabung pada model CFA sehingga memebentuk sebuah model campuran.

Covariance Matrix

KP1	KP2	KP3	KP4	AJ1	AJ2
-----	-----	-----	-----	-----	-----
KP1	4.86				

KP2	2.63	4.41				
KP3	2.89	3.05	4.61			
KP4	2.70	2.90	4.51	5.40		
AJ1	3.00	2.56	2.94	2.82	4.73	
AJ2	2.05	1.63	2.05	1.87	2.35	4.51
AJ3	2.55	2.09	1.87	1.65	2.76	3.30
AJ4	2.32	1.98	2.07	2.00	2.92	3.16
PK1	1.41	0.96	1.03	1.06	1.41	1.10
PK2	1.26	0.99	0.95	0.94	1.34	0.86
PK3	1.22	1.15	1.32	1.29	1.33	0.97

Covariance Matrix

AJ3	AJ4	PK1	PK2	PK3	
AJ3	4.74				
AJ4	3.41	4.54			
PK1	1.19	1.11	3.44		
PK2	0.97	1.05	2.92	3.50	
PK3	0.96	0.96	2.67	2.77	3.35

2) Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model dilakukan untuk mengetahui kecocokan model tersebut. Uji kecocokan model dilakukan melalui tiga tahapan diantaranya uji kecocokan keseluruhan model, uji kecocokkan model pengukuran dan uji kecocokkan model struktural. Uji kecocokkan keseluruhan model dinilai berdasarkan ukuran-ukuran yang terdapat pada goodness of indeces (GOFI) dan uji kecocokkan model pengukuran dinilai berdasarkan nilai validitas variabel teramati dan reliabilitas variabel laten dalam model. Sedangkan uji kecocokkan model struktural diukur berdasarkan nilai-t loading factor.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software Lisrel 8.8 sehingga menghasilkan output seperti pada gambar berikut :

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{KP1} = 1.37 * \text{KK}, \text{Errorvar.} = 2.99, R^2 = 0.39$$

(0.28)	
10.52	

$$\text{KP2} = 1.44 * \text{KK}, \text{Errorvar.} = 2.33, R^2 = 0.47$$

(0.16)	(0.22)
9.10	10.40

$$\text{KP3} = 2.13 * \text{KK}, \text{Errorvar.} = 0.089, R^2 = 0.98$$

(0.18)	(0.099)
11.52	0.90

$$\text{KP4} = 2.12 * \text{KK}, \text{Errorvar.} = 0.92, R^2 = 0.83$$

(0.19)	(0.13)
11.18	7.06

$$\text{AJ1} = 1.57 * \text{AJ}, \text{Errorvar.} = 2.27, R^2 = 0.52$$

(0.13)	(0.24)
12.13	9.37

$$\text{AJ2} = 1.71 * \text{AJ}, \text{Errorvar.} = 1.60, R^2 = 0.65$$

(0.12)	(0.19)
14.16	8.41

$$\text{AJ3} = 1.84 * \text{AJ}, \text{Errorvar.} = 1.37, R^2 = 0.71$$

(0.12)	(0.18)
15.22	7.56

$$\text{AJ4} = 1.84 * \text{AJ}, \text{Errorvar.} = 1.14, R^2 = 0.75$$

(0.12)	(0.16)
15.83	6.93

$$\text{PK1} = 1.68 * \text{PK}, \text{Errorvar.} = 0.61, R^2 = 0.82$$

(0.097)	(0.093)
17.42	6.61

$$\text{PK2} = 1.73 * \text{PK}, \text{Errorvar.} = 0.51, R^2 = 0.85$$

(0.096)	(0.091)
17.98	5.63

$$\text{PK3} = 1.60 * \text{PK}, \text{Errorvar.} = 0.80, R^2 = 0.76$$

(0.097)	(0.100)
16.39	8.00

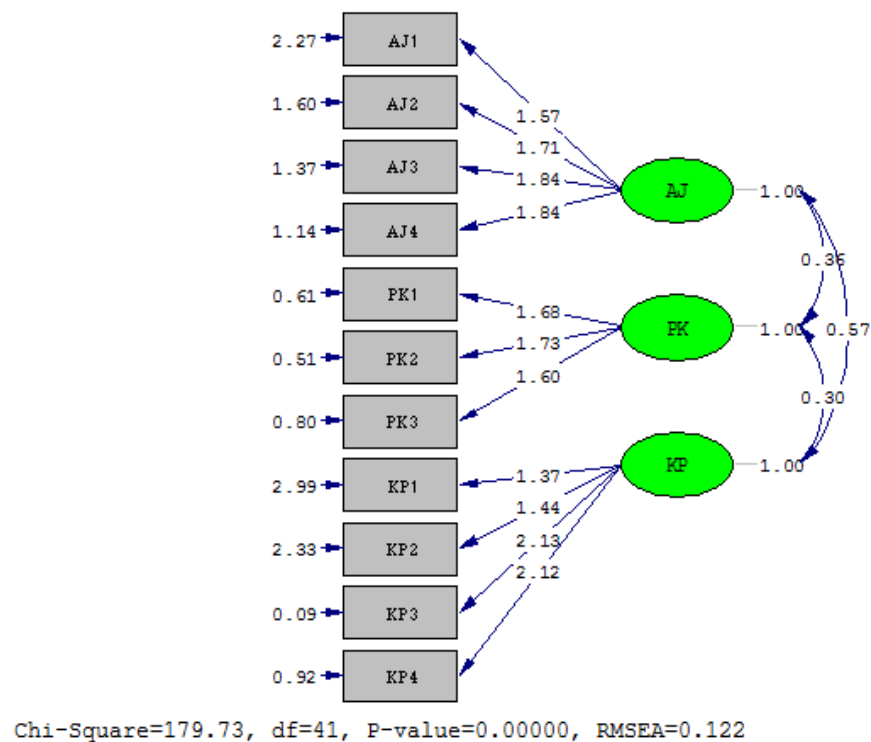
Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full* model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistic. Hasil uji *goodness-of-fit* model dijelaskan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7: Hasil Pengujian *Goodness-of-fit* model

No	Kategori GOF	Kriteria Model	Hasil	Kesimpulan
1	<i>Chi-Square</i>	Mendekati nol	9.73	FIT
2	<i>Probability level</i>	$\geq 0,05$	0,07	FIT
3	CMIN/DF	$< 2,00$	41	FIT
4	CFI	$\geq 0,95$	0,904	
5	RMSEA	$\leq 0,08$	0,031	FIT
6	TLI	$\geq 0,90$	0,886	
7	GFI	$\geq 0,90$	0,861	
8	AGFI	$\geq 0,90$	0,814	

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima. Nilai CMIN/DF sebesar 1,788 menunjukkan suatu model persamaan struktural yang baik. Indeks pengukuran RSMEA berada pada rentang nilai yang diharapkan yaitu $\leq 0,08$ yaitu 0,031. Meskipun *chi-square*, *probability level*, CFI, TLI diterima secara marjinal. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Hair *et al*, 1998 dalam Haryono *et al*, 2012). Dalam suatu penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *goodness of fit*, akan tetapi tergantung pada *judgment* masing-masing peneliti. Nilai *Chi-Square* dalam penelitian ini adalah 203.875. Joreskog dan Sobron dalam Haryono (2012) mengatakan bahwa *Chi-Square* tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kecocokan keseluruhan model, salah satu sebabnya adalah karena *chi-square* sensitif terhadap ukuran sampel. Ketika ukuran sampel meningkat, nilai *chi-square* akan meningkat pula dan mengarah pada menolakan model meskipun nilai perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matrik kovarian model telah minimal atau kecil. *Chi*

square juga berhubungan erat dengan nilai *degree of freedom*, bila *degree of freedom* lebih besar maka akan berpengaruh pada nilai *Chi Square*. Nilai *degree of freedom* dalam penelitian cukup besar yakni 114 sehingga mempengaruhi nilai *chi square*. Dari hasil *output* model pada Tabel 4.7 untuk kriteria uji kesesuaian model, beberapa kriteria berada pada nilai marginal. Nilai marginal adalah kondisi kesesuaian model pengukuran di bawah kriteria ukuran *absolute fit* maupun *incremental fit*, namun masih dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut karena dekat dengan kriteria good fit



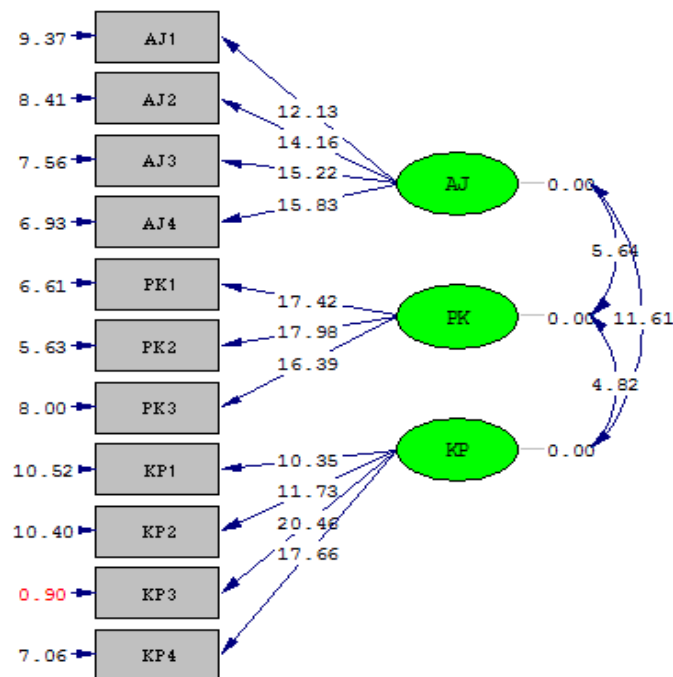
Gambar 4.2: Diagram Lintasan Basic Model-Estimates

Kombinasi antara Basic model- estimates merupakan tampilan model secara lengkap dengan angka-angka hasil estimasi yang tidak terstandarisasi. gambar 4.8 menunjukkan bahwa derPRat kebebasan dari

model tersebut sebesar 41 (df=41). Nilai santora-bentler scale yang dihasilkan sebesar 179.73 dengan nilai p-value lebih kecil dari 0.05 (p-value: 0.000)

3) Analisis Validitas dan Reliabilitas

Evaluasi terhadap validitas dari model pengukuran dinilai baik jika memenuhi kriteria nilai- $t > 1.96$ dan standardized loading factor 0.30.



Chi-Square=179.73, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.122

Gambar 4.3. Faktor Loading

Gambar 4.3 Menunjukkan bahwa nilai- t muatan faktor variabel teramati > 1.96 , sehingga dapat disimpulkan bahwa muatan faktor (factor loading) yang terdapat Dalam model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol. Nilai SLF dari semua variabel teramati < 0.05 . Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa validitas semua variabel teramati terhadap variabel latennya adalah baik.

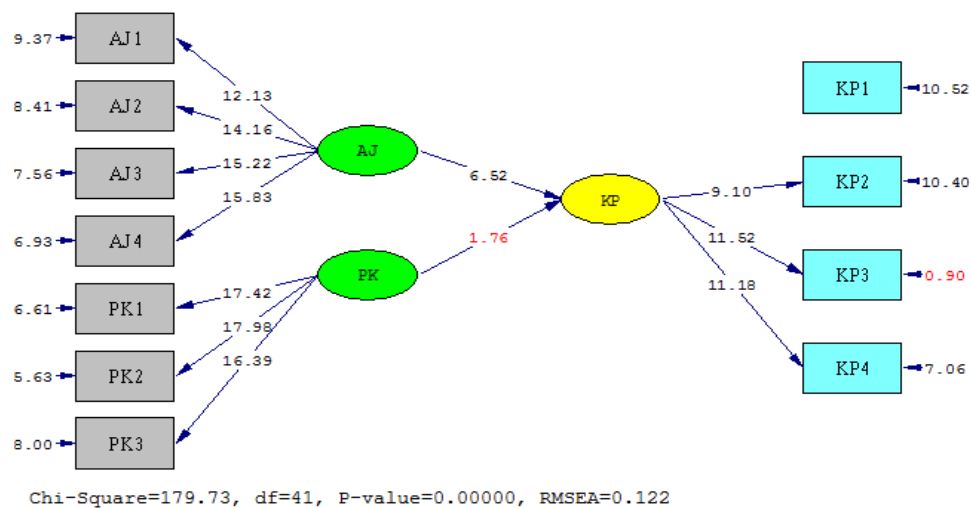
Reliabilitas Model Pengukuran Hair et.al (1998), menyatakan bahwa sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik , jika memenuhi nilai construct Reliability (CR)-nya 0.70 dan nilai variance Extracted (VE)-nya 0.5065 .

Tabel 4.7 Nilai Reliabilitas

Latent Variabel	CR	VE	Reliabilitas
PK	0.79	0.55	Baik
AJ	0.81	0.58	Baik
KK	0.80	0.56	Baik

Nilai CR dan VE diperoleh berdasarkan nilai standar loading dan error variance dari variabel-variabel teramati. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai construct reliability (CR) dan variance extracted (VE) memenuhi kriteria kecuali VE dari variabel laten PK, AJ dan KK diatas kriteria yang ditetapkan (0.41 0.50). Sehingga dapat disimpulkan reliabilitas variabel laten sudah baik.

4) Kecocokkan Model Struktural (structural model fit).



Gambar 4.4: Diagram Lintasan structural model-t values

Structural Equations

$$KP = 0.53 \cdot AJ + 0.11 \cdot PK, \text{ Errorvar.} = 0.66, R^2 = 0.34$$

(0.082)	(0.064)	(0.13)
6.52	1.76	5.11

Correlation Matrix of Independent Variables

AJ	PK	
-----	-----	
AJ	1.00	
PK	0.36	1.00
(0.06)		
5.64		

Covariance Matrix of Latent Variables

KPAJ	PK		
-----	-----	-----	
KP1.00			
AJ	0.57	1.00	
PK	0.30	0.36	1.00

Diagram lintasan kombinasi structural model-t value menunjukkan hubungan diantara variabel laten. Model struktural menjelaskan hubungan kausal terhadap variabel-variabel latennya . Variabel laten pada model struktural biasanya dijadikan sebagai hipotesis dalam suatu penelitian. Dari gambar 4.4 menunjukkan nilai kesalahan struktural dari variabel laten pengalaman (PK) sebesar 1.76 yang pada gambar ditampilkan dengan warna merah. Hal ini kesalahan struktural berarti tidak signifikan atau sama dengan nol. Sedangkan untuk t-values pada variabel Analisis Jabatan (AJ) ditetapkan secara default oleh LISREL sehingga menunjukkan angka signifikan. Setelah dilakukan uji kecocokan, koefisien-koefisien pada model struktural dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.8. Analisis Model Struktural

Path	Estimasi	Nilai t	Hipotesis	Kesimpulan
AJ → KP	0,53	6.52	Diterima	Berpengaruh
PK → KP	0,11	1.76	Ditolak	Tidak Berpengaruh

Dari tabel 4.8, menunjukkan hasil estimasi pengaruh variabel laten AJ terhadap KP sebesar 0.53 berdasarkan nilai standardized loading factor. Nilai-t yang ditunjukkan pada gambar model struktural sebesar 6.52 atau memenuhi kriteria loading factor yang diharapkan (2.35). Hal ini berarti, nilai-t tidak sama dengan 0 (nol) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima atau model struktural signifikan. Hasil estimasi pengaruh variabel laten PK terhadap KP sebesar 0.11 berdasarkan nilai standardized loading factor. Nilai-t yang ditunjukkan pada gambar model struktural sebesar 1.76 atau tidak memenuhi kriteria loading factor yang diharapkan (2.35). Hal ini berarti, nilai-t sama dengan 0 (nol) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 ditolak atau model struktural tidak signifikan.

B. Pembahasan

1. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis data secara inferensial dalam penelitian ini menggunakan pendekatan SEM dengan bantuan software LISREL 8.8. Secara umum penggunaan SEM paling sering menghubungkan variabel laten dan variabel-variabel teramati melalui model pengukuran yang berbentuk analisis faktor. Hubungan yang dibentuk oleh variabel laten terhadap variabel teramati harus didasarkan pada teori yang cukup kuat. Dalam penelitian ini,

hubungan tersebut berbentuk indikator reflektif.

Dimana, indikator reflektif

menunjukkan bahwa semua variabel teramati merupakan reflektif dari konsep yang sama atau variabel laten yang sama. Hal ini menjelaskan bahwa perubahan nilai loading factor dan error yang terjadi pada suatu variabel teramati akan mengakibatkan terjadinya perubahan nilai loading factor dan error pada variabel teramati lainnya

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik Analisis Jabatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu . Dubrin (2005) menyatakan bahwa Analisis Jabatan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan kearah positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Impilkasi dari hasil penelitian ini adalah adalah pada Analisis Jabatan di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari peran Analisis Jabatan dalam organisasi dalam rangka proses seseorang mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan, visi dan misi. Dalam upaya membentuk kinerja pegawai yang mendukung tercapainya keefektifan

organisasi dan juga pekerja, diperlukan Analisis Jabatan organisasi yang kuat. Analisis Jabatan yang kuat akan mempengaruhi hasil kerja para anggota organisasi. Analisis Jabatan menjadi penting karena merupakan kekuatan psikologis yang dapat menimbulkan tindakan yang memiliki arah dan terus-menerus untuk mencapai tujuan, sehingga akan berpengaruh pada hasil kerja para anggota organisasi.

Faktor kunci penerapan Analisis Jabatan adalah penilaian tingkat kematangan pengikut dan selanjutnya menerapkan perilaku seperti yang diuraikan model tersebut. Dalam Analisis Jabatan diperlukan adanya ide bahwa seorang pemimpin seyogyanya membantu pengikut untuk menumbuhkan kematangan sejauh yang dapat dan mau dilakukan. Analisis Jabatan ini berpendapat bahwa arahan yang kuat (perilaku tugas) bagi para pengikut yang tidak matang adalah tepat untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Demikian juga halnya konsep ini menyatakan bahwa meningkatnya kematangan orang-orang yang sebelumnya kurang matang seyogyanya diganjar dengan penguatan positif (*positive reinforcement*) dan dukungan sosioemosional (perilaku hubungan). Pada saat pengikut berada pada level kematangan yang tinggi, pemimpin hendaknya tidak hanya menanggapi dengan terus menurunkan kadar kontrol terhadap aktivitas mereka, melainkan juga menurunkan kadar perilaku hubungan yang diberikan. Terhadap orang-orang yang sangat matang, kebutuhan akan dukungan sosioemosional dan arahan yang sesuai. Analisis Jabatan situasional berfokus pada kesesuaian dengan kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu

Analisis jabatan yang efektif dan didukung dengan tupoksi yang jelas dianggap sebagai *instruksi*, karena hal ini dicirikan dengan komunikasi satu

arah. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu tentang apa, bagaimana, bilamana, dan di mana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan, dan pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pemimpin. Perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan dianggap sebagai *konsultasi*, karena dalam menggunakan gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku mendukung dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (*control*) atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dianggap sebagai *partisipasi*, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatnya keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya ketiga ini, pemimpin dan pengikut saling tukar-menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan, dan peranan pemimpin adalah aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak pengikut memiliki.

Analisis jabatan dianggap sebagai *delegasi*, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukan mereka

sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

Analisis Jabatan merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Sikap seorang pemimpin dalam membuat kebijakan, melakukan pengarahan serta tentunya mampu menjadi teladan bagi bawahan akan sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawainya. Hal tersebut mengandung arti bahwa Analisis Jabatan dapat direspon dengan positif jika dilakukan dengan baik, namun dapat juga direspon negatif jika dilakukan dengan komunikasi yang kurang baik (Thoha, 2010).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Analisis Jabatan adalah 0,281 artinya setiap kenaikan variabel Analisis Jabatan maka Kinerja akan meningkat sebesar 28,1% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Tentunya dari temuan ini menunjukkan bagaimana Analisis Jabatan dapat mempengaruhi kinerja sehingga diharapkan pimpinan di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu agar dapat terus meningkatkan Analisis Jabatan dengan cara memotivasi atau menggerakkan bawahan, pemahaman akan jenis pekerjaan dan pengarahan dari atasan agar bekerja sesuai dengan visi organisasi menjadi pendorong untuk peningkatan Kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa pada suatu organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, sangat dipengaruhi oleh Analisis Jabatan. Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan

sebaliknya, Analisis Jabatan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya disiplin pegawai.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Kuria (2012) menunjukkan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seorang karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi (Rivai, 2004).

2. Pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis ditolak. Artinya semakin tinggi pengalaman pegawai belum tentu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu. Hal ini disebabkan pada lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu, pengalaman tidak dijadikan faktor utama dalam pendelegasian tugas.

Seharusnya pengalaman merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong diri untuk bertindak dan meraih nilai atau amal yang optimal. Pegawai yang memiliki pengalaman yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara pengalaman dengan kinerja, dimana dengan pengalaman dan kinerja tinggi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas.

Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan tanpa pengalaman dan kinerja yang baik akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Secara spesifik, temuan penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu belum dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung Hafidz (2013) yang menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur serta sejalan dengan Moekijat (2010) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman yang baik akan memiliki moral atau semangat yang tinggi dalam bekerja dikelompoknya, dimana semua itu akan bermuara pada disiplin yang tinggi pula.

Impilkasi dari hasil penelitian ini adalah pengalaman pegawai di perusahaan tidak menjadi faktor utama penentu kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pegawai belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, kreativitas dalam bekerja cukup baik, pegawai dapat bekerja sama dengan baik. Akan tetapi masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan lagi agar pengalaman lebih baik lagi dengan menciptakan ketenangan dalam bekerja, pegawai diharapkan untuk fokus dalam bekerja. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi dan memegang peranan yang sangat penting. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk pengalaman. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang dalam menunjukkan pengalamannya. Walaupun ada sebagian pegawai yang kurang memiliki

pengalaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaannya, namun hal ini masih dapat teratasi karena manajemen organisasi senantiasa melakukan konseling kepada pegawai yang tidak memiliki pengalaman yang baik dengan cara memberikan motivasi, mengadakan rekreasi dan memberikan bonus dan hiburan agar pegawai dapat terangsang untuk memiliki pengalaman yang tinggi.

Melihat kondisi tersebut tentu saja faktor pengalaman dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Semua organisasi apa pun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat di dalamnya secara terus-menerus dan berkesinambungan. Organisasi sebagai wadah harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya. Jelasnya organisasi sebagai wadah hendaknya mampu memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai memiliki pengalaman yang tinggi dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, simpulan yang dapat ditarik dari masing-masing pengujian hipotesis tersebut seperti berikut :

1. Validitas semua variabel teramati terhadap variabel latennya adalah baik karena faktor (factor loading) yang terdapat dalam model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol. Uji kecocokan model sudah tepat dalam menganalisis model struktural.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari pengalaman terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu.

B. Saran

Hasil analisis dalam penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat digunakan oleh pihak manajemen Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu dan juga peneliti berikutnya. Ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi dari penelitian ini adalah:

1. Secara umum para pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan baik terlihat dari pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja, namun agar kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu semakin optimal dan produktif bekerja melalui analisis jabatan harus mampu

mengimplementasikan konsep pekerjaan yang sesuai hingga ke seluruh lapisan pegawai seperti lebih memberikan kepercayaan pada pegawai untuk menemu kembangkan ide-idenya dalam penyelesaian pekerjaan serta dengan senantiasa memberikan arahan dan perlakuan yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

2. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu secara umum belum dapat dikatakan baik, masih membutuhkan perbaikan dalam beberapa hal terutama mengenai kesediaan pegawai memberikan bantuan bagi rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Diharapkan pihak manajemen Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provsu lebih sering mengadakan sosialisasi ataupun kegiatan-kegiatan dalam atau diluar kantor yang dapat meningkatkan pengalaman kerja para pegawai. Pegawai harus lebih bekerja keras lagi, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, kreativitas dalam bekerja lebih ditingkatkan, harus dapat bekerja sama dengan baik guna menciptakan pengalaman kerja yang tinggi.
3. Peneliti berikutnya dapat menguji penelitian dengan menambah variable independent yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti pendidikan dan pelatihan, pengawasan, kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmojo, Marnis. 2012. "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Employee Performance". Riau: Universitas Riau.
- Baskoro, Hendra. 2011. "Pengaruh Motivasi Dan Analisis jabatan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 8 No. 2. Juli 2011: 1-21.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- David L. Goetsch dan Stanley B. Davis. 2002. *Pengantar Manajemen Mutu 2*, Ed. Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1-2, Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat.
- Endriawan, Billy Dwi Agista. 2014. "Analisis Pengaruh Analisis jabatan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang. *Tesis*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin. 2006. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Keenam Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hafidz, Effan dan Achmad Zaelani. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Administrative Reform*. ISSN 2086-3802.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia.
- Robbins P., Stephen. 2008. *Organizational Behaviour Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.