

PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENARIKAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PALOPO

Fikri Nurul Magfirah¹⁾ Imran Ukkas²⁾ Hadrah³⁾

Universitas Muhammadiyah Palopo

Fikrifasieh777@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the effect of job analysis and employee withdrawal on employee performance at PT Pegadaian Palopo branch. The method used in this study is a quantitative method using primary data in the form of a questionnaire distributed to employees of PT Pegadaian Palopo branch. The analysis used in this research is descriptive statistical analysis, validity, reliability and multiple linear regression analysis. After the data was collected the data were analyzed using the SPSS (statistical package for social sciences) version 22. The results showed that (X1) Job Analysis had an effect on (Y) Employee Performance, (X2) employee withdrawal had an effect on (Y) Employee Performance and simultaneously the same (X1) Job Analysis and (X2) employee withdrawal affect (Y) Employee Performance.*

Keyword : *Job Analysis, withdrawal employee and employee performance*

Intisari : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pegadaian Cabang Palopo. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi berganda. Setelah data dikumpulkan data analisis menggunakan bahwa (X1) Analisis Jabatan berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan, (X2) Penarikan Karyawan berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan dan (X1) Analisis Jabatan dan (X2) Penarikan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Analisis Jabatan, Penarikan Karyawan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga pekreditan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah, cepat, dan aman sehingga tidak memberatkan masyarakat yang melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru bagi peminjam

setelah melakukan pinjaman di pegadaian. Hal tersebut sesuai dengan motto yang digunakan pegadaian yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”. Selanjutnya dalam skripsi ini akan dijelaskan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, nilai pemasukan dan pendapatan.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo menyediakan berbagai layanan terkait dengan

produk-produk PT. Pegadain (Persero) Cabang Palopo. Layanan produk PT Pegadaian (Persero) yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan mulai dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003) yaitu "*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*". Terlihat bahwa para pemimpin organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

2. Bagaimana pengaruh Penarikan Karyawan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis Jabatan

Dalam sebuah perusahaan, untuk bisa memanajemen sumber daya manusia dengan baik membutuhkan yang namanya analisis jabatan. Keberadaan analisis akan jabatan ini terbilang sangat penting. Karena peranan yang penting tersebut tentunya mengharuskan sebuah pembahasan secara mendetail.

Analisis jabatan itu sendiri merupakan sebuah kegiatan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan suatu jabatan dan juga pekerjaan dengan persyaratan tertentu. Untuk bahasa singkatnya yaitu langkah mengidentifikasi tugas dan juga syarat suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut dijabarkan mengenai tugas dan persyaratan yang harus dilakukan oleh seseorang.

Menurut Mondy (2008), analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.

Tentunya untuk bisa mengidentifikasi sebuah tugas harus melakukan pengumpulan data mengenai jabatan. informasi yang diolah dari analisis ini biasanya digunakan untuk kepentingan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Selain hal tersebut, analisis jabatan atau yang dikenal juga dengan *job analysis* ini merupakan sebuah eksplorasi yang sistematis sebuah jabatan. Dengan melakukan sebuah studi dan juga pencatatan tanggung jawab seperti tugas dan keterampilan yang dimiliki.

Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator analisis jabatan menurut (Khristina Supit, 2016,) adalah:

- a. Wewenang

Dalam konteks organisasi bisnis dapat didefinisikan sebagai kekuasaan dan hak seseorang untuk menggunakan dan mengalokasikan sumber daya secara efisien.

- b. Tanggung Jawab

Keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau diwalikinya yang sesuai dengan garis-garis besar yang sudah diatur dalam sebuah manajerial.

c. Kondisi Pekerjaan

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

d. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

e. Standar Hasil Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

Penarikan Karyawan

Pengertian Penarikan

Definisi rekrutmen menurut Siagian (2009) adalah “Proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) “Penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”.

Menurut Mathis and Jakson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (*recruitment*) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka

menerima seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi.

Indikator Penarikan Karyawan

Indikator-indikator penarikan karyawan (Hasibuan, 2014) adalah:

- a. Sumber rekrutmen
 - Aktifitas dari antar karyawan, saudara, kerabat terdekat.
- b. Sumber karyawan
 - Meliputi lulusan SMA / SMK Sederajat, D3 dan S1
- c. Metode rekrutmen
 - Alih daya (*Outsourcing*) atau proses mempekerjakan pemasok jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal.
 - Karyawan tidak tetap (*Contingent Workest*) karyawan yang merupakan pekerja paruh waktu atau part-time
- d. Media rekrutmen

Penarikan karyawan yang melibatkan platform media sosial seperti *Twitter*, *Facebook*, *Instagram* dan lainnya.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang berasal dari kata *job performance*. Pengertian kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diperoleh dan dilaksanakan oleh seorang karyawan (Sutrisno, 2017).

Menurut Faisal, (2018) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh dari hasil atau prestasi karyawan yang dimulai dari proses input maupun output dan dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang sudah ditetapkan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki selama periode waktu tertentu.

Nawawi, (2017) Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu perusahaan pasti akan menuntut

karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang mana keduanya mempunyai keterkaitan erat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian seorang karyawan melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara maksimal yang sesuai dengan variabel-variabel pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan selama periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan pada perusahaan, maka dibutuhkan dimensi kinerja untuk diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sudarmanto, (2018) yang digunakan untuk menentukan kinerja seorang karyawan menurut Bernadin adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketaatan, ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan yang dilihat dari kemampuan karyawan didalam mencapai target atau hasil kerja.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan data keahlian seorang karyawan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka kerjakan diperusahaan.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengambil langkah yang tepat dan mengambil soslusi dalam menghadapi kesulitan, kemampuan melakukan

sesuatu pekerjaan dengan mandiri, kemampuan untuk mengambil langkah pertama tanpa harus diingatkan.

5. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan bersama rekan kerjanya. Kerjasama tidak hanya sebatas kerjasama antar sesama karyawan saja, tetapi juga kerjasama antar pimpinan perusahaan dengan terjalin suatu hubungan yang baik dan timbal balik yang saling menguntungkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut jenisnya (2015: 14), pendekatan kuantitatif adalah studi yang didasarkan pada filosofi positivisme untuk meneliti komunitas atau sampel tertentu dan mengambil sampel secara acak melalui pengumpulan data dengan menggunakan alat, dan analisis data statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pengertian metode penelitian deskriptif menurut jenisnya (2016:11) adalah: "Suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas, satu atau lebih variabel (bebas) tanpa membuat perbandingan, atau keterkaitan dengan variabel lain".

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang akan meneliti dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pegadaian cabang Palopo sebanyak 50 orang karyawan.

Sampel

Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki suatu populasi. Jika populasinya besar dan tidak mungkin untuk mempelajari semuanya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang sama. Sampel yang digunakan adalah pekerja PT. Cabang KPR Palopo Memiliki 50 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri dalam memilih anggota masyarakat untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Instrumen Penelitian

Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam suatu penelitian yang menunjukkan keakuratan alat ukur penelitian terhadap isi yang diukur sebenarnya. Menurut Ghazali (2012), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu angket. Uji validasi adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu indikator mengukur apa yang sedang diukur. Uji Validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient correlation* yaitu dengan melihat r_{hitung} dan nilai $r_{signifikan}$ / probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Menurut Ghazali (2012), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang bersifat indikasi dari suatu variabel atau struktur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan telah konsisten atau statis dari waktu ke waktu. Keandalan tes mengacu pada tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi. Pengukuran reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas alat ukur digunakan prosedur *cronbach alpha* yaitu 0,05.

Metode Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
A	: Koefisien regresi
b_1	: Koefisien regresi
X_1	: Analisis Jabatan
b_2	: Variabel independent
X_2	: Penarikan Karyawan
e	: Standar nilai error

Uji T

Uji t-statistik sebenarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang menjelaskan satu per satu dalam menjelaskan varians variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$n = \frac{rs\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

$H_0 : t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah:

a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Taraf signifikan = 5 %

d. Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik ataukah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)N-k}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi dan Reliabilitas

Seperti yang telah kami ulas sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi 2 (dua) variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan beban kerja dan satu (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai..

Uji Validasi

Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi

r hitung	r tabel	Keterangan
Analisis Jabatan (X1)		
0,376	0,2352	Valid
0,731	0,2352	Valid
0,682	0,2352	Valid
0,908	0,2352	Valid
0,908	0,2352	Valid
Penarikan Karyawan (X2)		
0,359	0,2352	Valid
0,746	0,2352	Valid
0,570	0,2352	Valid
0,702	0,2352	Valid

Kinerja Karyawan (Y)		
0,365	0,2352	Valid
0,864	0,2352	Valid
0,795	0,2352	Valid
0,889	0,2352	Valid
0,889	0,2352	Valid

Sumber : Data diolah pada 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji 1 Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's α	Keterangan
1	Analisis Jabatan (X1)	5	0,792	Baik
2	Penarikan Karyawan (X2)	4	0,707	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,839	Sangat Baik

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai α Cronbach untuk Analisis jabatan adalah 0,792, Penarikan Karyawan 0,707, dan kinerja karyawan 0,839. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif juga dibantu dengan regresi linier berganda dengan tools SPSS 20 agar dapat melihat besaran pengaruh variabel analisis jabatan (X1) dan variabel penarikan karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga hasilnya seperti yang tersaji di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.013	1.240		-4.043	.000
Analisis Jabatan	.786	.044	.773	17.974	.000
Penarikan Karyawan	.533	.089	.256	5.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada 2022

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
 X1 : Analisis Jabatan
 X2 : Penarikan Karyawan
 b1, b2 : Koefisien regresi
 a : Konstanta

Sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -5.013 + 0.786X_1 + 0.533X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar -5.013 menyatakan bahwa jika tidak ada analisis jabatan (X1), dan penarikan karyawan (X2) maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo adalah sebesar -5.013.
2. Koefisien analisis jabatan (X1) sebesar 0.786 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebesar 0.786 dengan anggapan penarikan karyawan (X2) tetap.

3. Koefisien regresi penarikan karyawan (X2) sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin penarikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebesar 0,533 dengan anggapan pelatihan (X1) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel analisis jabatan (X1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, selanjutnya dipengaruhi oleh penarikan karyawan (X2), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji-T terutama digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo Parsial.

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.013	1.240		-4.043	.000

Analisis Jabatan	.786	.044	.773	17.974	.000
Penarikan Karyawan	.533	.089	.256	5.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada 2022

Dengan mencermati isi Tabel *Coefficients* 4.7, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Analisis Jabatan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kompetensi (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 71-2-1) = (0,025;68) = 2,01174$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,974 > 1,99547$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo secara parsial dapat diterima.

2. Pengaruh Penarikan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel beban kerja (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 71-2-1) = (0,025;68) = 2,01174$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,966 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo secara parsial dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian simultan dengan menggunakan uji-F bertujuan mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dibawah ini merupakan hasil uji F melalui table Anova:

Tabel 4.8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	364.306	2	182.153	470.711	.000 ^b
Residual	26.314	68	.387		
Total	390.620	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi
Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.8 didapat nilai F hitung sebesar 470.711 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai $F_{tabel} = f(k; n-k) = F(2; 71-2) = F_{tabel} = (2; 69) = F_{tabel} = 3,13$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $470.711 > 3,13$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompetensi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Analisis berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif. Produktifnya organisasi dinilai dari seberapa besar kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan kompetensi yang baik maka kinerja yang diperoleh akan baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supit (2016) bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra dan Hafizah (2020) analisa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas kesehatan kota

Pekanbaru. Arismunandar (2020) menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kharie (2019) analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2019) analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis jabatan dapat dijadikan sebagai faktor pembobot dalam bekerja, dan digunakan untuk evaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan tantangan pekerjaan adalah komponen yang memberikan sebagian besar dalam menentukan bobot pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan ini merupakan komponen penting dari pengembangan analisis jabatan.

2. Pengaruh Penarikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena penarikan karyawan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Rekrutmen yang dimaksud merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hermina (2020) bahwa penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aisyah dan Giovanni (2018) rekrutmen atau penarikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Cahaya (2019) rekrutmen merupakan variabel paling berpengaruh dibandingkan dengan variabel seleksi. Anggreni (2019) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Anshori (2019) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan. Karena Penarikan karyawan adalah proses mencari dan mempengaruhi tenaga kerja yang kualifaid agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu

perusahaan. Jadi semakin baik proses rekrutmen, maka semakin baik kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari analisis jabatan dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
2. Penarikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
3. Analisis jabatan dan penarikan karyawan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni analisis jabatan dan penarikan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap instansi terkait pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya.

Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya, terutama mengenai analisis jabatan dan penarikan karyawan. Sesuai dengan hasil yang didapatkan melalui kuesioner, para pimpinan harus lebih memperhatikan seluruh aspek yang menyangkut analisis jabatan, agar pegawai dapat secara berkala atau rutin diberikan pelatihan utamanya terkait skill individu pegawai. Sedangkan untuk penarikan karyawan, agar kiranya para karyawan agar dapat diberikan porsi kerja sesuai dengan penugasan dan kemampuannya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

2. Bagi Pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Seperti melalui analisis jabatan yang lebih baik, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian intensif kerja sesuai regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala kepada pegawai sehingga skill individu maupun kelompok pegawai dapat meningkat dan

pemberian porsi kerja agar sesuai dengan kemampuan para karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Faisal. (2018). Pengembangan jobsheet praktikum pemasangan dan pengoperasian sistem kendali. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (Vol.8, No.5). Hlm. 370-379). FT UNY*
- Adawiah K, Rabiatul (2019) Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.*
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Vol 1 No 2) Hlm. 8-18*
- Anggraeni, P. D., & Yuliani, N. L. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran, Pengawasan Dan Peran Perangkat Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Kajoran). In UMMagelang Conference Series (pp. 266-284).*
- Arismunandar, Muhammad Fizdian, and Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(2): 273-282*
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.*

- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dewi Arum Cahya (2019) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.a
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hartono, Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendra dan Hafizah, 2020. Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, STIE Pekanbaru Riau.
- Hermina, C., F. Aulia., S. Safitri., M. H. A. Noor. 2020. *Dampak dari Kesalahan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Q Patyy. Psycho Holistic. 2 (1): 167-183.*
- Kharie, Andini Ramanti, Greis M. Sendow, and Lucky O.H Dotulong. 2019. Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kristin Anggraeni (2019) Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mitra Turrahmah, 2019 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan, Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rosento, 2018. *Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Cakrawala, 18(1), 81-87. Retrieved*
- Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan 2016. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Sidik Anshori (2019) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penilitia Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Januari 2018, 18–29.

Supit, Mariana Khristina (2016) Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Universitas Terbuka kabupaten Ngada

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.