

## **ANALISA PENGARUH ANALISA JABATAN DAN ANALISA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Ananda P.J Pardosi<sup>1</sup>, Melkyory Andronicus<sup>2</sup>, Andi Bagus Rizky Tumanggor<sup>3</sup>,  
Eva Rusvalina Manurung<sup>4</sup>, Salunia<sup>5</sup>, Sri Rahayu<sup>6</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>2</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>3</sup>,  
Universitas Prima Indonesia<sup>4</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>5</sup>,  
Universitas Pembangunan Panca Budi<sup>6</sup>  
pos-el: anandapeejay@gmail.com<sup>1</sup>, melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id<sup>2</sup>, andyrisky23321@gmail.com<sup>3</sup>,  
rusvalinae@gmail.com<sup>4</sup>, salunia11@gmail.com<sup>5</sup>, sriahayu@dosen.pancabudi.ac.id<sup>6</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti mencari tahu lebih dalam mengenai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah organisasi pemerintahan yang bergerak menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan di bidang penyelenggaraan jalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bawah naungan Dinas Pekerjaan Umum (PU). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang paling tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar mendapatkan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia tersebut, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menggunakan analisa jabatan dan analisa beban kerja. Dalam melakukan analisa jabatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menetapkan deskripsi kerja yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki dan spesifikasi kerja. Sementara pada analisa beban kerja yang dijalankan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara ditetapkan bahwa beban kerja yang harus dipenuhi dalam satu bulan adalah 6000 menit jam kerja atau 22 hari kerja dalam sebulan. Tetapi yang terjadi, masih ada sumber daya manusia yang tidak memenuhi beban kerja tersebut, dimana yang paling signifikan terjadi pada bulan April dan Juni 2022 yaitu terdapat 38 dan 30 orang yang tidak memenuhi beban kerja. Maka perlu dilakukan analisa jabatan dan analisa beban kerja dengan melakukan pengujian-pengujian salah satunya Uji Koefisien Determinan menggunakan Spss maka diketahui nilai dari Adjusted R Square (Koefisien Determinan) sebesar 0,063 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen sebesar 6,3%.

**Kata kunci : Analisis, Dinas Pekerjaan Umum, Jabatan dan Beban Kerja.**

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine to find out more about the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province is a government organization that is engaged in carrying out the formulation and implementation in the field of road implementation in accordance with the provisions of the law under the auspices of the Public Works Office (PU). To obtain the most appropriate human resources and in accordance with the needs of the organization in order to get maximum performance from these human resources, the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province uses position analysis and workload analysis. In conducting job analysis, the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province determines the job description in accordance with the position to be occupied and work specifications. Meanwhile, in the workload analysis carried out by the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province, it is determined that the workload that must be met in one month is 6000 minutes*

*of working hours or 22 working days a month. But what happened, there were still human resources who did not meet the workload, where the most significant occurred in April and June 2022, namely there were 38 and 30 people who did not meet the workload. So it is necessary to do job analysis and workload analysis by conducting tests, one of which is the Determinant Coefficient Test using Spss, it is known that the value of the Adjusted R Square (Determinant Coefficient) is 0.063 which means the influence of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) is 6.3%. Word*

*Key : Analysis, Public Works Office, Position and Workload.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebuah organisasi adalah kunci dari bisa atau tidaknya organisasi tersebut maju atau tidak. Kenapa bisa demikian? Karena sumber daya manusia lebih dari sebuah aset bagi organisasi, tapi mereka adalah mitra bagi organisasi yang akan menjalankan visi dan misi organisasi tersebut. Hal ini berlaku untuk setiap organisasi, baik itu organisasi profit atau non profit, organisasi swasta atau pemerintah, dan termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah organisasi pemerintahan yang bergerak menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan di bidang penyelenggaraan jalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bawah naungan Dinas Pekerjaan Umum (PU). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang paling tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar mendapatkan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia tersebut, maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menggunakan analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Analisa jabatan adalah proses organisasi untuk mengumpulkan dan

memeriksa aktivitas kerja untuk jabatan tertentu dengan kualifikasi tertentu agar bisa menjalankan tugasnya. Sementara analisa beban kerja adalah perhitungan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dibandingkan dengan total waktu yang ditetapkan. Dalam melakukan analisa jabatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara menetapkan deskripsi kerja yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki dan spesifikasi kerja seperti memiliki kemampuan yang berkaitan dengan jabatan yang akan diduduki, memiliki Pendidikan yang sesuai dengan kriteria, dan mempunyai maksimal umur di bawah 45 tahun. Dengan analisa jabatan diharapkan bisa mendapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Sementara pada analisa beban kerja yang dijalankan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara ditetapkan bahwa beban kerja yang harus dipenuhi dalam satu bulan adalah 6000 menit jam kerja atau 22 hari kerja dalam sebulan. Tetapi yang terjadi, masih ada sumber daya manusia yang tidak memenuhi beban kerja tersebut, dimana yang paling signifikan terjadi pada bulan April dan Juni 2022 yaitu terdapat 38 dan 30 orang yang tidak memenuhi beban kerja.

Permasalahan dari analisa jabatan dan analisa beban kerja ini diduga menghambat kinerja sumber daya manusia untuk optimal. Hal ini dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. DATA rekapitulasi absensi karyawan dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi sumatera utara**

**JANUARI –MARET 2022**

NO	BULAN	JUMLAH ABSENSI KARYAWAN
1	JANUARI	60 Orang
2	FEBRUARI	72 Orang
3	MARET	52 Orang

Sumber : Dinas Binamarga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Data di atas menunjukkan tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Tingginya tingkat ketidakhadiran tentu menjadi salah satu alasan kinerja karyawan tidak bisa optimal, semakin sering karyawan tidak masuk maka semakin menghambat kerja karyawan untuk bisa selesai setiap harinya, dan hal ini akan membuat kinerja organisasi menjadi terhambat.

Dari penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul Analisa Pengaruh Analisa Jabatan Dan Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan Pendekatan dalam penelitian ini

dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dikarenakan penelitian ini memiliki alur yang jelas untuk di teliti.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:135) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 520 karyawan.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data berupa manusia, tempat dan dokumen. Sumber data penelitian ini terdiri atas :

#### 1. Sumber Data Primer

Data Primer yang penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner terhadap karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

#### 2. Sumber Data Sekunder

Data Sekkunder dari penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen yang kami pelajari.

### Pengertian Analisa Jabatan (X1)

Irawati (2017) mengatakan analisis jabatan atau deskripsi pekerjaan memberikan standar objektif untuk pengisian setiap pekerjaan, serta merupakan alat untuk mengisi pekerjaan tersebut melalui promosi dan pengangkatan. Hanggraeni (2012:28) menyebutkan salah satu manfaat dari analisa jabatan adalah untuk menemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong maupun yang menghambat kualitas kerja karyawan

menurut Taggala (2015:12) analisa jabatan penting karena merupakan dasar untuk tiap kegiatan lain dari organisasi.

Menurut Hamali (2016:36) analisa jabatan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi dan kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan sifat individu) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas.

### Pengertian Analisa Beban Kerja (X2)

Menurut Ningrum (2021:33) analisa jabatan menjadi penting karena dapat membantu kelancaran alur pekerjaan, menghindari tumpang tindih dan konflik, menentukan kualitas sumber daya manusia, dan menjadi media berkembangnya perusahaan. Analisa beban kerja dalam penelitian (Anggit Astianto, 2014) Faktor tuntutan tugas Usaha atau tenaga, Performansi.

### Pengertian Kinerja (Y)

Rivai (2013:135) mengungkapkan pentingnya kinerja karena dapat membuat perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya, serta sebagai perbaikan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2015:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara menurut Hamali (2016:98) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel itu tidak berdistribusi normal.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti berdistribusi normal terlihat dari tabel pengujian SPSS di bawah ini bahwa nilai signifikansi dari variabel  $> 0.05$  yakni sebesar 0.058.

**Tabel 2. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88448442
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,073
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

#### 2. Uji Multikolinieritas

### Uji Hipotesis Secara Simultan ( Uji-F )

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1,X2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

**Tabel 3. Anova (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.375	2	48.687	7.675	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1249.620	197	6.343		
	Total	1346.995	199			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Diketahui bahwa nilai F hitung  $7.675 > F$  tabel 3.890 atau Sig sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel analisa jabatan dan analisa beban kerja bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Dengan melakukan Uji Parsial (uji T) menggunakan pengujian Spss pada pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Maka diketahui nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$  dan t hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $2.696 > 2.600$  sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terhadap pengaruh X1 terhadap Y. (2) Dengan melakukan Uji Parsial (uji T) menggunakan pengujian Spss pada pengaruh Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Maka diketahui nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  dan t hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $2.894 > 2.600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terhadap pengaruh X2 terhadap Y. (3) Dengan melakukan Uji Simultan

(uji T) menggunakan Spss pada pengaruh Analisa Jabatan Dan Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Maka diketahui bahwa nilai F hitung  $7.675 > F$  tabel 3.890 atau Sig sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja bersama- sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Hamali. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Taggala, Mustadin (2015). *Analisis Jabatan*. Sleman: Kurnia Global Publishing.
- Mathis dan Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Kedua*. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persa
- Anggit Astianto dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,

*Cetakan Keempat Edisi-2.  
Jakarta:Rajawali Pers.*

*Kasmir.2015.Manajemen Sumber Daya  
Manusia (Teori dan praktik).  
Depok: PT Rajagrafindo  
Persada.*

*Irawati.2017. Analisis Pengaruh Beban  
Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Operator Pada  
PT.Giken Precision Indonesia.  
Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol.  
23,Ano.1.*

*Hanggraeni,S.E.,M.B.A.,DR,2012,  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia,Lembaga Penerbit  
Fakultas Eknomi Universitas  
Indonesia, Jakarta*

*Sugiyono.2016.Statistik Untuk Penelitian.  
Bandung:Alfabeta*

*Sujarweni.2015.Wiratna  
V.2014.SPSS.Untuk  
Penelitian.Yogyakarta:Pustaka  
Baru Press.  
Ghozali.2013.Aplikasi  
Multivariate Dengan Program  
IBM SPSS 23,  
Semarang:Universitas  
Diponegoro*