

Pengaruh Analisis Jabatan Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang)

Aji Achmad Syaifullah *)

Abd Kodir Djaelani **)

Khalikussabir *)**

Email : Syaifullahaji27@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze job analysis, performance allowances, and leadership at the Tourism and Culture Office of Lumajang Regency. The population in this study amounted to 163 and the sample taken amounted to 41 respondents. Collecting data through the distribution of questionnaires. Data analysis in this study used SPSS Version 16. The sampling technique used quantitative methods and linear test data testing techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression test and hypothesis testing.

The results of the analysis show that job analysis, performance allowances and leadership simultaneously have an effect on employee performance, partially not significant effect on employee performance, but job analysis and performance allowances have an influence on employee performance at the Lumajang Regency Tourism and Culture Office.

Keywords: *Job analysis, Performance allowances, Leadership and Employee Performance.*

Pendahuluan

Di Era globalisasi yang semakin maju seperti sekarang, dalam mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada institusi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu institusi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh pegawai yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Febriyan dan Saraswati (2019), Pariwisata sendiri dapat dimaknai sebagai kegiatan dinamis dengan melibatkan masyarakat luas yang juga dapat menghidupkan berbagai bidang ekonomi dan usaha masyarakat. Pada era globalisasi saat ini, sektor pariwisata akan menjadi pendorong utama perekonomian dunia dan menjadi industri yang universal.

Masram dan Mu'ah (2017) "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kasmir (2016) "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu secara bersama-sama". Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam

mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Wibowo (2017), “Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Borman (2015) Analisa jabatan (*job analysis*) merupakan proses awal yang perlu dilakukan oleh organisasi dari keseluruhan proses manajemen SDM. Hasil analisa jabatan dapat digunakan sebagai dasar untuk proses manajemen SDM yang lain. Analisa jabatan merupakan sebuah penggalan informasi secara sistematis untuk menemukan dan mendokumentasikan sifat dasar sebuah pekerjaan.

Najoan (2018) Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Judge (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Inaray dalam Anoraga (2016), “kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Analisis Jabatan, Tunjangan Kinerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang** “

Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yaitu : Bagaimana Pengaruh analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan Secara Simultan dan Parsial Terhadap Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Dan menganalisis analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan berpengaruh Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi dalam pengelolaan kinerja pegawai serta solusi efektif bagi pemecahan masalah Bagi analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang serta bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam menganalisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

Tinjauan Teori**Kinerja**

Isvandiari (2017).” Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam tercapainya, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan baik hasil ataupun tingkah laku ialah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mempengaruhi secara langsung
- b. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
- c. Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung
- d. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- e. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- f. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- g. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

Analisis Jabatan

Mangkunegara (2017),” mendefinisikan “analisis jabatan sebagai prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini sering disebut studi jabatan yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab dan kebutuhan karyawan yang harus diselidiki”.

Faktor Yang Mempengaruhi Analisis Jabatan

Faktor-faktor yang mempengaruhi analisis jabatan menurut Rivai (2004), yaitu :

1) Faktor Organisasional

Sesungguhnya wahana utamanya adalah pendekatan yang bersifat mekanis. "Gerakan Manajemen Ilmiah" yang dipelopori oleh Fredrick W. Taylor, merupakan "Gerakan Efisiensi". Hasil temuannya dikenal juga sebagai time and motion study atau hubungan waktu dan gerakan. Contohnya, dalam satu hari setiap pekerja harus dapat mencapai target produksi atau penelitian dengan jumlah yang sudah ditentukan. Melalui pendekatan ini, para pekerja terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin. Akan tetapi, kelemahan pendekatan ini terletak pada aplikasinya. Salah satu contohnya adalah hanya pada pekerjaan spesialis dan repetitif atau berulang-ulang seperti di manufaktur dan pabrik produksi, bukan pada pekerjaan yang menuntut kreativitas dan inovasi seseorang.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan juga mempengaruhi dalam rancang bangun pekerjaan di mana pekerja itu berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Paling tidak kita sebagai analis harus melihat dari beberapa sudut 48 pandangan seperti pekerjaan apa yang memang perlu diciptakan, tersedia atau tidaknya tenaga pelaksana dan perlu tidaknya pemanfaatan teknologi canggih. Tradisi budaya atau adat istiadat masyarakat setempat, juga harus kita hargai dan hormati.

3) Faktor Keperilakuan

Faktor berperilaku juga sangat signifikan dalam meningkatkan mutu kehidupan berkarya seseorang di suatu organisasi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Tunjangan Kinerja

Najoran (2018), Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Jenis Komponen Tunjangan Kinerja

Jenis jenis tunjangan kinerja Menurut Ruky (2016) sebagai berikut:

1. Tunjangan Hari Raya
Keagamaan Tunjangan hari raya keagamaan atau lebih terkenal dengan istilah THR, pemberiannya bersifat wajib (normatif) karena ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.
2. Pemeliharaan Kesehatan
Pegawai dan Keluarga Program pemeriliharaan kesehatan adalah salah satu program kesejahteraan dan pemeliharaan sumber daya manusia instansi yang juga sangat penting setelah gaji/upah dan remunerasi.
3. Fasilitas Transportasi
Pegawai Masalah transportasi pegawai juga dapat menjadi sumber perselisihan.
4. Fasilitas Kendaraan
untuk pejabat pimpinan Fasilitas kendaraan untuk manager bagi instansi yang beroperasi di indonesia dan di negara-negara yang tahap pengembangan ekonominya sama masih menjadi salah satu cara atau taktik bagi instansi untuk menarik dan mempertahankan tenaga managerial dan edukatif.

Faktor Faktor Tunjangan Kinerja

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pemberian tunjangan kinerja Ruky (2016), sebagai berikut :

1. Pengukuran Kinerja
 - a. Terdapat proses dan cara pengukuran kinerja individual secara jelas dan baik
 - b. Pelaksanaan tugas pekerjaan dilaksanaka secara individu tanpa tergantung orang lain.
2. Adaptabilitas Organisasi
 - a. Standar dapat ditetapkan untuk kinerja individu dan secara relatif dan stabil
 - b. Metode produksi dan kombinasi tenaga kerja secara relatif juga konstan
3. Komitmen Organisasi
 - a. Terdapat komitmen sangat kuat terhadap profesi individu atau pimpinan
 - b. Para pegawai bisa bersikap objektif dan standar kinerja tersedia secara jelas
4. Status jabatan
 - a. Status jabatan yang mendukung diberikannya tunjangan kinerja
 - b. Status jabatan disertai pangkat dan golongan pegawai
 - c. Status Jabatan disertai lama jenjang bekerja

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2014) kepemimpinan diartikan ke dalam istilah sifat- sifat, perilaku individu, punya wibawa pada orang lain, pola- pola, hubungan, komunikasi kerjasama antarperan, pengaruh dari suatu jabatan administratif, persuasif, dan pandangan dari yang lain mengenai kewibawaan/pengaruh.

Teori Teori Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015) secara garis besar teori kepemimpinan dibagi tiga aspek yaitu:

1. Teori Sifat
Teori sifat (trait theory), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental, dan kepribadian.
2. Teori Perilaku
Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.
3. Teori Situasi
Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Faktor Faktor Kepemimpinan

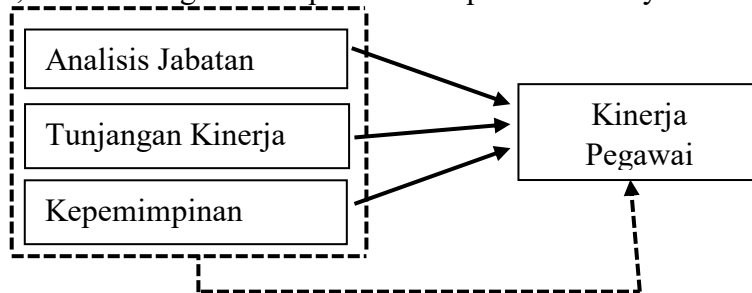
Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut menurut T Melisa (2017), di antaranya adalah:

1. Faktor Kemampuan Personal
Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan.

2. Faktor Jabatan
Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
3. Faktor Situasi dan Kondisi
Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik.

Kerangka Konseptual

Haryoko dalam Iskandar (2008:54) berpendapat, Kerangka konseptual ialah penjelasan secara teoritis merupakan model konseptual dari variabel-variabel penelitian serta tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah di jabarkan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti

Keterangan :  = Secara parsial
 = Secara simultan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Pada penelitian survei, informasi yang diperoleh berasal dari responden dengan menggunakan kuisioner. Sugiyono (2014), menjelaskan bahwa penelitian survei adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Pada penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif, karena pada penelitian ini data disajikan dengan menggunakan angka. Sejalan dengan pendapat sugiyono (2014) yang mengatakan penelitian kuantitatif adalah kegiatan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penafsiran terhadap hasil yang diperoleh.

Populasi Penelitian

Suharsimi Arikunto (2012), mendefinisikan “Sampel merupakan bagian atau yang mewakili jumlah populasi yang diteliti”. Artinya sebuah penelitian tidak menggunakan keseluruhan populasi yang ada. Maka dari itu peneliti diperkenankan untuk mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, yaitu dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2012) Teknik dalam pengambilan sampel ini adalah *purposive proportional random sampling*. *purposive sampling* adalah Teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu.

Penentuan anggota sampel peneliti mengambil wakil wakil dari tiap kelompok yang ada dalam populasi. Rumus Yang digunakan dalam penentuan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = 25\% \times N$$

Dimana:

n = Besarnya Sampel

N = Besarnya Populasi

Jadi, Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = 25\% \times 163$$

$n = 40.75$ Dibulatkan menjadi 41 pegawai.

Jumlah ini sudah memenuhi syarat dalam bentuk sampel besar karena melebihi minimum pengambilan.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total correlation	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,340	0,2605	VALID
	Y.2	0,773	0,2605	VALID
	Y.3	0,394	0,2605	VALID
	Y.4	0,550	0,2605	VALID
Analisis Jabatan	X1.1	0,338	0,2605	VALID
	X1.2	0,341	0,2605	VALID
	X1.3	0,363	0,2605	VALID
	X1.4	0,364	0,2605	VALID
Tunjangan Kinerja	X2.1	0,419	0,2605	VALID
	X2.2	0,742	0,2605	VALID
	X2.3	0,686	0,2605	VALID
	X2.4	0,786	0,2605	VALID
Kepemimpinan	X3.1	0,726	0,2605	VALID
	X3.2	0,770	0,2605	VALID
	X3.3	0,345	0,2605	VALID
	X3.4	0,343	0,2605	VALID

Uji validitas dapat menjelaskan ukuran sah atau tidaknya suatu data yang diolah dari kuesioner. Berdasarkan ketentuan perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikansi 5% dalam Priyono (2015),

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau *item-item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau *item-item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Pada uji validitas instrumen dapat dilihat bahwa nilai r hitung tiap variabel pada bagian total *correlation* lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen berupa pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,653	Reliabel
2	Analisis Jabatan (X1)	0,606	Reliabel
3	Tunjangan kinerja (X2)	0,759	Reliabel
4	Kepemimpinan (X3)	0,676	Reliabel

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya yaitu dengan melihat nilai Alpha, jika nilai alpha 0,6 maka item tersebut dinyatakan memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai alpha dibawah 0,6, maka dinyatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang di gunakan adalah reliabel, karena instrumen indikator yang dipakai mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ dinyatakan instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X3	X2
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.32	15.12	15.24
	Std.	2.207	2.112	2.059
	Deviation			
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.184	.131
	Positive	.121	.184	.130
	Negative	-.158	-.149	-.131
Test Statistic		.158	.184	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c	.001 ^c	.074 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Uji apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan tabel menjelaskan hasil uji normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan *kolmogorof-smirnov* diketahui bahwa nilai signifikan *kolmogorof-smirnov* sebesar 0.074 > 0.05 maka residual data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 pada variabel analisis jabatan (X1) diperoleh 0,774 pada variabel tunjangan karyawan (X2) diperoleh 0,681 dan pada variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,556

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.870	3.590		
	X1	.793	.135	.547	5.871
	X2	.460	.069	.659	6.624
	X3	.020	.100	.022	.204

Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yaitu pada variabel analisis jabatan (X1) diperoleh 1,292 pada variabel tunjangan karyawan (X2) diperoleh 1,469 dan pada variabel kepemimpinan (X3) sebesar 1,799.

Sehingga berdasarkan dasar keputusan yang digunakan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi atau tidak adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

b. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.538	.978	1.573	.124
	X1	.131	.037	.498	3.568
	X2	.059	.019	.464	3.119
	X3	.021	.027	.124	.755

a. Dependent Variable: RES2

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05 maka tidak ditemukan masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 4.12 tentang hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi karena nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.870	3.590	-.799	.429
	X1	.793	.135	.547	5.871
	X2	.460	.069	.659	6.624
	X3	.020	.100	.022	.204

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji analisis regresi berganda maka dapat diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2.870 + 0,793X_1 + 0,460X_2 + 0,020X_3$$

Hipotesis

a. Uji F

Uji untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.786	3	30.595	37.227	.000
	Residual	30.409	37	.822		
	Total	122.195	40			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H4 dapat diterima variabel Analisis jabatan (X1) Tunjangan Karyawan (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan Analisa uji t :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.870	3.590		.429
	X1	.793	.135	.547	.000
	X2	.460	.069	.659	.000
	X3	.020	.100	.022	.840
a. Dependent Variable: Y					

1. Analisis Jabatan (X1)

Variabel analisis jabatan diketahui bahwa uji t variabel analisis jabatan terhadap variabel kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Tunjangan Karyawan (X2)

Variabel tunjangan karyawan diketahui bahwa uji t variabel tunjangan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan (X3)

Variabel kepemimpinan diketahui bahwa uji t variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,840 > 0,05$. Artinya H₃ ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Implikasi Pembahasan

a. Analisis jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi analisis jabatan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

b. Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel tunjangan kinerja tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tunjangan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

c. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel kepemimpinan tingkat signifikan $0,840 > 0,05$. artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

d. Analisis jabatan, tunjangan karyawan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang

Dari hasil analisis data di atas dapat dinyatakan bahwa secara simultan Analisis jabatan, tunjangan karyawan dan kepemimpinan berpengaruh penting terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang dan Analisis Jabatan Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

Keterbatasan

- Penelitian ini hanya dilaksanakan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang tidak mencakup Jawa Timur, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
- Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Analisis Jabatan, Tunjangan Karyawan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Saran

- a. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Analisis Jabatan dengan pernyataan “Pimpinan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya” diasumsikan rendah sehingga

disarankan kepada Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawannya

- b. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan variabel Tunjangan Kinerja pada pernyataan Saya diterima secara professional berdasarkan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan diasumsikan terendah. Sehingga disarankan kepada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang untuk lebih meningkatkan profesionalitas kepada karyawannya.
- c. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan variabel Kepemimpinan pada pernyataan Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan diasumsikan terendah. Sehingga disarankan kepada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang untuk lebih meningkatkan sikap tegas dalam mengamil keputusan kepada karyawannya. Harapan Bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Referensi

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Febriyan. (2019). *Pariwisata & Saraswati*. *Ayan*, 8(5), 55.
- Iskandar, 2008. *Metodologi penelitian pendidikan dan social (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ispas, D., & Borman, W.C. (2015). *Personnel Selection, Psychology of*. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd edition) Vol. 17
- Isvandiar, Any. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal Jineka* Vol. 12, No. 1, Hal. 17-22.
- Iskandar, 2008. *Metodologi penelitian pendidikan dan social (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *kinerja pegawai*. 1(1), 105–112.
- Najoan, Jacqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, (2018). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Minahasa*, *Jurnal Sosio Ekonomi*, Volume 14 Nomor 1, Hal.11- 24 Hal.
- P. Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba 4 Edisi 16.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta : PT. Intipesan Pariwara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian*. *Metode Penelitian*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2014). *Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Benefit*. Vol.6.No.2.Desember.

Aji Achmad Syaifullah*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Abd Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA