

## Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima

Fatun Fatimah<sup>1\*</sup>, Wulandari<sup>2</sup>, Kartin Aprianti<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

### Info Artikel

#### Riwayat Artikel:

Diterima 24/10/2023  
Diperbaiki 25/10/2023  
Disetujui 27/10/2023

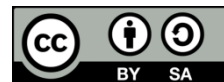
#### Katakunci:

Analisis Jabatan  
Kinerja Pegawai

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai dengan rincian ASN 45 orang pegawai, 23 orang tenaga kontrak dan 7 orang honorer dengan sampelnya sebanyak 45 ASN yang dapat mewakili besarnya jumlah populasi sebanyak 60 orang responden. Analisis data yang digunakan yaitu dengan regresi linear sederhana dengan variabel terikatnya (Y) yaitu analisis jabatan dan variabel bebasnya (X) yaitu kinerja pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah koesioner dengan menggunakan skala likert, di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang dianggap paling tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



### Penulis Korespondensi:

Fatun Fatimah  
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia  
Email: [fatunfatimah.stiebima19@gmail.com](mailto:fatunfatimah.stiebima19@gmail.com)

Cara Sitasi Artikel ini dalam APA:

Fatimah, F., Wulandari, & Kartin Aprianti. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 105-111. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1684>

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2015) 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 pimpinan 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 untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu.

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini Lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan. Asumsi yang memuat makna pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh Wahjono (2015) “Analisis jabatan adalah serangkaian kegiatan berupa mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan secara sistematis. Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Keluaran (*output*) dari kegiatan analisis jabatan adalah berupa uraian jabatan (*job description*), syarat jabatan (*job specification*), dan standar kinerja jabatan (*job performance standard*).” Demikian juga menurut pendapat (Dessler, 2015) “analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah prosedur untuk menentukan tugas dan keterampilan yang diperlukan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk organisasi tersebut.” Disisi lain, pegawai aparatur sipil negara (ASN) di tuntut untuk bekerja secara birokrasi yang sewaktu-waktu dapat mengalami kemunduran dalam hal pelayanan publik (Muslim dan Hadi, 2020), kinerja organisasi menjadi sebuah tingkatan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang di dasarkan pada tujuan yang sebelumnya sudah di tetapkan supaya kinerja ini berfokus pada tujuannya, sehingga analisis jabatan menjadi hal wajib yang harus di lakukan pada setiap instansi pemerintahan sekalipun. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi sebagai kualitas, efesiensi, dan kriteria lain dari efektivitas organisasi (Wibowo, 2017). Dengan demikian, kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima pertama kali dibentuk pada Tahun 2002 sesuai Surat Keputusan Walikota Bima Nomor 07 Tahun 2002. Sejak terbentuknya Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima tidak pernah mengalami perubahan nomenklatur meskipun telah beberapa kali perubahan organisasi secara nasional. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima dibentuk menjadi Dinas tipe C. Selanjutnya ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan di bidang Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Selain itu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan di bidang Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu sub bidang di Dinas Koperindag ada hal-hal yang menjadi pertimbangan dilakukannya penelitian pengaruh analisis jabatan dengan kinerja pegawai antara lain tingginya tugas tambahan yang di berikan pimpinan kepada pegawainya, sebgaiian besar tupoksi dalam uraian jabatan yang tidak responsive artinya bukan merupakan rutinitas yang di prioritaskan, hasil analisis jabatan belum sepenuhnya di jadikan kebijakan pimpinan dan penempatan pegawai tidak sesuai bidang ahli yang di miliki melalui pendidikan dan pelatihan sehingga hal ini menunjukan bahwa kinerja pada dinas koperindag belum sepenuhnya optimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tidak sedikit pegawai kurang memahami bidang pekerjaanya, sehingga hasil kinerja kurang memuaskan. Ungkapan *the right man on the right place* memiliki makna mendalam. Orang yang tepat untuk tempat yang tepat adalah hal penting dalam pembentukan kinerja kedepannya, oleh karena itu, analisis jabatan yang berisi deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan memerlukan penataan yang jelas.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel Analisis Jabatan (X) dan Kinerja Pegawai (Y). (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini seberapa besar hubungan atau pengaruh antara jabatan terhadap kinerja pada Dinas Koperindag kota Bima.

### 2.2 Instrumen Penelitian

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah koesioner dengan menggunakan skala likert, Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yaitu

Sangat setuju (SS)	diberi skor 5
Setuju (S)	diberi skor 4
Netral (N)	diberi skor 3
Tidak setuju (TS)	diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	diberi skor 1

### 2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

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 (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai, dengan rincian ASN 45 orang pegawai, 23 orang Tenaga kontrak dan 7 orang honorer.

Sedangkan sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan diteliti, (Sugiyono, 2018). Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. teknik *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 45 ASN yang dapat mewakili besarnya jumlah populasi sebanyak 60 orang responden.

### 2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Koperindag Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat.

### 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu :

1. Studi pustaka. Teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dengan penelitian.
2. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.
3. Obsevasi. Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung atas kegiatan, di mana data yang diperoleh adalah data langsung dari obyek penelitian.

### 2.6 Teknik Analisis Data

#### 2.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator, Cara untuk melakukan uji validitas ini yakni dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor *Pearson Correlation* dengan r kritis (Sugiyono, 2018), Nilai koefisien korelasi untuk masing-masing butir dibandingkan dengan nilai r kritis yang dalam hal ini ditentukan 0,30. Jika koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dari r kritis (0,30). dan bernilai positif, maka butir tersebut valid, begitupun sebaliknya. (Sugiyono, 2018).

#### 2.6.2. Uji Realibilitas

Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabelitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpa (Riduwan, 2008), Instrumen dapat dikatakan andal (*Reliable*) apabila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih, bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable (Sugiyono, 2018).

### 2.6.3. Regresi Linier Sederhana

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah".

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai,

a = konstanta atau bila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = Analisis Jabatan

### 2.6.4. Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh) linear antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan pengaruh fungsional. Dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh/hubungan).

**Tabel 1. Koefisien Korelasi sebagai berikut :**

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 2.6.5. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r). Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kota Bima.

### 2.6.6. Uji Signifikansi

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan uji statistik t (t-test) pada level 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Sedangkan Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan Tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak. Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus SPSS 26.0.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

### 3.1 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

#### 3.1.1. Uji Validitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat dinyatakan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Validitas Analisis Jabatan (X), dan Kinerja pegawai (Y)**

Pertanyaan	Analisis jabatan	Kinerja pegawai	R Kritis	Keterangan
	<i>R hitung</i>	<i>R hitung</i>		
1	0.707	0.760	0.30	Valid
2	0.591	0.693	0.30	Valid
3	0.882	0.797	0.30	Valid
4	0.785	0.334	0.30	Valid
5	0.527	0.669	0.30	Valid
6	0.785	0.796	0.30	Valid
7	0.683	0.508	0.30	Valid
8	0.707	0.770	0.30	Valid
9	0.513	0.634	0.30	Valid
10	0.816	0.585	0.30	Valid

(Data yang diolah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Analisis Jabatan dan kinerja pegawai pada keseluruhan instrumen yang di gunakan dinyatakan Valid karena  $> 0.30$ .

### 3.1.2. Uji Realibilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Uji Realibilitas Analisis Jabatan (X) dan Kinerja pegawai (Y)**

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Analisis jabatan	0,884	0.60	Valid
Kinerja pegawai	0,855	0.60	Valid

(Data yang diolah 2023)

Dari tabel di atas ini *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing variabel lebih besar ( $> 0.60$ ), maka variabel analisis jabatan dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

### 3.2. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	10.847	8.530		.210
	X	.679	.204	.452	.002

a. Dependent Variable: Y

Sehingga model regresi sederhana yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 8.196, sedangkan nilai Kualitas Layanan (b/koeffisien regresi) sebesar 0.593, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.847 + 0.679X$$

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- Kostanta sebesar 10.847, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja pegawai adalah sebesar 10.847

- Koefisien regresi X sebesar 0.679 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai analisis jabatan, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0.679 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.

### 3.3. Koefisien Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5. Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.205	.186	6.769

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,452, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara analisis jabatan dan kinerja pegawai berada pada Sedang. Hal ini disesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi sebagai berikut :**

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 3.4. Koefisien Determinasi Sederhana

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.205	.186	6.769

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 pada tabel 6 di atas maka diperoleh nilai koefisien determinasi = 0.205 Pengujian ini menyatakan bahwa analisis jabatan terhadap Kinerja pegawai berpengaruh sebesar 20.5 %. Sedangkan 79.5 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini seperti kualitas pegawai, fasilitas kerja dan lainnya.

### 3.5. Uji Signifikansi

#### a. Uji t-statistik

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 7 adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Uji t-statistik**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.847	8.530		1.272
	X	.679	.204	.452	3.327

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil di atas antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai  $t_{hitung}$  (X) analisis jabatan = 3.327 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = n-1 atau 45 - 1 = 44. Sehingga di peroleh nilai  $t_{tabel}$  = 1.68023, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.327 > 1.680$ ), dan nilai sig  $0.002 < 0.05$  sehingga hipotesis yang menyatakan: Terdapat pengaruh secara signifikan antara Analisis jabatan Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperindag Kota Bima di Terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Iga Rosa Anggraini (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Analisis jabatan Terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, Sativa (2022), yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan antara Analisis jabatan Terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, dan penelitian yang di lakukan oleh Meisy Elyzalmi (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Analisis jabatan Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kota Pekanbaru.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Analisis jabatan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperindag Kota Bima

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arismunandar, M. fizardan dan khair, hazmanan. 2020. Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Diakses april 2021
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison et. al. 2017 : manajemen sumber daya manusia. Bandung : Alfabeta
- Iga Rosa Anggraini, Afifuddin, Hayat 2020. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota malang. *Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang*
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor KEP/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan. Jakarta.
- Meisy Elyzalmi (2022), Analisis jabatan Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kota Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Muslim & hadi, L. (2020). Pelayanan publik (konsep, inovasi dan semangat anti korupsi. Pekan baru: kreasi edukasi.
- Riduwan (2010). Skala pengukuran variabel-variabel penelitian. Bandung Alfabeta
- Sentot Imam Wahjono., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sufriadi, D. (2018). Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Aceh. *eCo-Buss*, 1(2), 40-50.
- Sugiyono 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Shinta, Abdul, Irwan. 2015. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya: Malang.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.