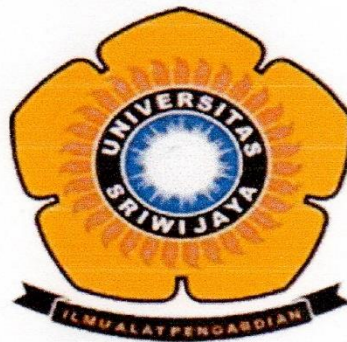


**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
(KOPERINDAG) KABUPATEN PESISIR BARAT LAMPUNG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
6/9.21.

Skripsi Oleh:

Yuli Hardianti

01011981722242

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,

RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
(KOPERINDAG) KABUPATEN PESISIR BARAT LAMPUNG**

Disusun Oleh :

Nama : Yuli Hardianti
Nim : 01011981722242
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal :

Ketua

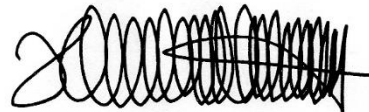


12 Juli 2021

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal :

Anggota



25 Juni 2021

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
(KOPERINDAG) KABUPATEN PESISIR BARAT LAMPUNG

Disusun Oleh :

Nama : Yuli Hardianti
Nim : 01011981722242
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 05 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 05 Agustus 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Isni Andriana, SE., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuli Hardianti
NIM : 01011981722242
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM,
Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat
Lampung.

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
Tanggal Ujian : 05 Agustus 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajaraan.

Indralaya, 05 Agustus 2021

Penulis



Yuli Hardianti

NIM 01011981722242

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani hamba Nya melainkan sesuai dengan kesanggupan Nya” (QS. Al Baqarah :286)

**“Jangan lakukan apa yang kamu tidak ingin orang lain lakukan padamu”
(QS. Ar Rum : 60)**

Dengan mengucapkan alhamdulillah,

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tua**
- **Saudara kandung ku**
- **Keluarga besar ku**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Guru dan Dosen yang telah berjasa**
- **dan Almamater kebanggaan**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia, sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada Nabi Agung, Nabi Muhammad SAW.

Penulis skripsi ini mengambil judul **“Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Stata 1 (S-1) Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak atas bimbingan serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 05 Agustus 2021



Yuli Hardianti

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini bukan hanya karena usaha kerja keras penulis sendiri, namun karena adanya dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Keluarga, terutama kepada orang tua Ibu Sri Amanah, Ayah Syamsuri (alm), Kakak Suhartono dan Adik Indra Roberta Sanjaya yang telah memberikan nasihat, doa, dukungan moral maupun materil serta menjadi motivasi utama sehingga terselesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Ibu Isni Andriana, SE.,M.Fin., Ph. D., selaku Ketua Jurusan Manajemen S-1 Universitas Sriwijaya
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M. Si dan Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta memberikan ilmu, bimbingan, saran dan masukan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

7. Ibu Parama Santati., S.E., M. Kom selaku dosen penguji yang membantu memberikan kritik dan saran.
8. Bapak Ahmad Maulana, S.E., MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama melaksanakan studi perkuliahan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan serta seluruh staf pegawai yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
10. Pihak Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Pesisir Barat Lampung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
11. Keluarga besar tanpa terkecuali yang telah mendoakan, mendukungserta memberikan pertanyaan-pertanyaan kapan lulus kepada peneliti sehingga menjadi motivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
12. Budang Sri Agustini dan Pakdang Syafrin yang telah memberikan dukungan moral dan materil serta menjadi orang tua selama dirantau.
13. Kak Dedi, Ngah Milda, Wo Eca, Wo Ita, dan Kak Fajar yang sudah menjadi panutan dan menjadi keluarga pertama yang mau direpotkan selama di rantau Layo.
14. Teman tersayang Demil, Ratih, Laras, Neli, Devi, Fira, Ice, Imas dan Nia yang selalu memberikan semangat, hiburan keceriaan, dan dukungan dari awal sampai akhir.

15. Mis Ridha An Nisa dan Febri Amalia Putri yang telah menjadi teman semasa asrama sampai sekarang dan tidak lupa yang selalu memberikan dukungan semangat, motivasi dan selalu mau direpotkan.
16. Lisa Wati dan Lupita Sari yang selalu memberikan semangat, motivasi, tawa, dukungan serta telah menjadi teman yang mau dan dipaksa direpotkan selama drama sebelum ujian komprehensif hingga wisuda.
17. Serta teman-teman seperjuangan Manajemen 2017 kampus Indralaya yang telah membantu selama masa perkuliahan dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang melimpah ganda atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan, masa penulisan dan penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya, 05 Agustus 2021
Penulis,



Yuli Hardianti
NIM 01011981722242

ABSTRAK

PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN (KOPERINDAG) KABUPATEN PESISIR BARAT LAMPUNG

Oleh :

Yuli Hardianti;

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,MM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 pegawai dan semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dengan teknik analisisnya adalah regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah agar pihak pimpinan instansi, diharapkan dapat meningkatkan beberapa indikator antara lain: diharapkan memperjelas wewenang pekerjaan, alur koordinasi, menghindari tumpang tindih pekerjaan, mempertimbangkan dan menyesuaikan antara posisi pekerjaan dengan pekerjaan, fasilitas dan kebutuhan, tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF POSITION ANALYSIS ON PERFORMANCE OF COOPERATIVE SERVICES, SMEs, INDUSTRY AND TRADE (KOPERINDAG) DISTRICT PESISIR BARAT LAMPUNG

By:

Yuli Hardianti;

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,MM

The purpose of this study was to determine the effect of job analysis on the performance of the employees of the Cooperative, SME, Industry and Trade (KOPERINDAG) district Pesisir Barat Lampung. The population in this study were 38 employees and the entire population was sampled. The data collection technique is a questionnaire with a simple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that job analysis has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Cooperative, SME, Industry and Trade (KOPERINDAG) district Pesisir Barat Lampung. Suggestions that can be given in this study are that the head of the agency is expected to improve several indicators, including: it is expected to clarify work authority, coordination flow, avoid overlapping work, consider and adjust between position and work, facilities and needs, job responsibilities with educational background and employee work experience.

Keywords: Job Analysis, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Yuli Hardianti
Nim : 01011981722242
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

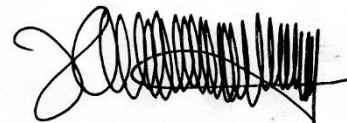
Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si

NIP. 196610221992032002

Anggota

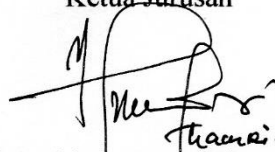


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Isni Andriana, SE., M.Fin., Ph.D.

NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Yuli Hardianti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Marang, 18 Juli 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Lintas Barat No 088 Depan Balai Pekon Marang, Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat, Lampung, Kode Pos 34875

Alamat Email : yulihardianti180@gmail.com

No Hp : 085267567929

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Marang

SLTP : SMP Negeri 2 Pesisir Selatan

SLTA : SMA Negeri 1 Pesisir Selatan

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi : Staf Khusus Bakor DPM KM FE Unsri 2018
Ketua Komisi III DPM KM FE Unsri 2019
Ketua Bakor DPM KM FE Unsri 2020
Penerima Manfaat Beasiswa Afirmasi
Ikatan Keluarga Mahasiswa Sai Batin



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Kesesuaian.....	10
2.1.2 Pengertian Analisis Jabatan.....	10
2.1.3 Tujuan Analisis Jabatan	11
2.1.4 Indikator Analisis Jabatan	13
2.1.5 Manfaat Analisis Jabatan	14
2.2 Kinerja Pegawai	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.2.2 Penilaian Kinerja Pegawai	16
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	16
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai.....	18

2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	19
2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	20
2.3 Hubungan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Karangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian	31
3.3 Jenis Dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5 Populasi dan Sampel	33
3.6 Uji Instrumen	34
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
3.7.2 Uji Korelasi (r).....	35
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.7.4 Uji Hipotesis	36
3.7.4.1 Uji Parsial (t).....	36
3.8 Definisi Operasional.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Profil Responden.....	41
4.2.1 Jenis Kelamin	41
4.2.2 Usia	42
4.2.3 Pendidikan Terakhir	43
4.2.4 Lama Bekerja	43
4.2.5 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	44
4.2.5.1 Analisis Deskripsi Variabel Analisis Jabatan (X).....	44
4.2.5.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55

4.2.6 Hasil Uji Istrumen Penelitian	68
4.2.6.1 Hasil Uji Validitas.....	68
4.2.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	70
4.2.5 Hasil Uji Statistik	70
4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
4.2.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).	72
4.2.5.3 Hasil Uji Signifikan	73
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Tahun 2020	4
Tabel 1. 2 Penempatan Kerja Tahun 2020	5
Tabel 1. 3 Data Absensi Pegawai Tahun 2019-2020	6
Tabel 1. 4 Program Kerja Tahun 2020	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	33
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	42
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	43
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Analisis Jabatan.....	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	70
Tabel 4. 9 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	71
Tabel 4. 10 Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikan	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Karangka Konseptual	29

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner.....	88
Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner	93
Lampiran 3: Hasil Pengolahan Data Penelitian	96
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	106
Lampiran 5: Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	115
Lampiran 6: Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat baik dalam sebuah instansi pemerintah maupun didalam suatu perusahaan swasta. Persaingan yang sangat ketat menjadi tantangan bagi setiap organisasi yang menuntut sumber daya yang berkualitas. Dalam mencapai visi dan misi, suatu organisasi tidak dapat bekerja sendiri, tetapi terdapat beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling berharga dibandingkan aset-aset lain, dikarenakan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting yang memberikan kontribusi besar sebagai pengendalian, mempertahankan dan pengembangan organisasi (Anam & Rahardja, 2017:1). Untuk itu pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi secara optimal untuk memperoleh kinerja pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja atau pencapaian organisasi (Megawati et al., 2019:135).

Pencapaian suatu organisasi tergantung padaperan aktif individu-individu atau sumber daya manusianya seperti fungsi dan kualitas sumber daya manusia (Nurhayati & Suartha, 2017:63). Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang

menjadi sumber daya pertama dan utama ini harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan organisasi baik untuk jangka waktu dekat maupun jangka waktu panjang. Hal ini karena keberadaan sumber daya teknologi baik tradisional maupun modern sebagai faktor yang tidak kalah penting tidak akan berjalan apabila pegawai sebagai penggerak organisasi tidak mengambil peran didalamnya. Selain itu, sumber daya manusia atau pegawai akan mampu dan mau bekerja secara optimal apabila ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai menurut minat dan kemampuannya dengan demikian perlu adanya analisis jabatan.

Asumsi yang memperkuat pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh Sharmas (1998) bahwa analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai bahwa belum tentu nama jabatan yang sama memiliki konsekuensi pekerjaan yang sama (Anggraini et al., 2020:26). Menurut Sinambela (2019:26) analisis jabatan merupakan suatu bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari suatu jabatan dengan jabatan lain yang ada, penentuan tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Analisis jabatan menurut Kharie et al., (2019:143) adalah suatu kegiatan untuk mencatat, mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta yang berhubungan dengan masing-masing pekerjaan secara sistematis dan teratur. Dari hasil analisis jabatan organisasi akan mampu menentukan

karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menempati sebuah jabatan, yang outputnya berupa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan (Anggraini et al., 2020:26).

Deskripsi/uraian pekerjaan adalah dokumen yang memberikan informasi berkenaan tugas, kewajiban dan tanggung jawab esensial pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan adalah standar minimum kualitas yang ditetapkan bagi pekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Sinambela, 2019:29). Analisis jabatan pada suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja agar terwujudnya penempatan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan keahliannya serta dengan prinsip *the right man on the right place* (Arismunandar & Khair, 2020:274).

Dengan demikian analisis jabatan akan menghasilkan pegawai sebagai penerima yang kemudian ditempatkan serta dengan harapan akan memenuhi tujuan organisasi/instansi seperti meningkatkan kinerja baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas (Nilawati et al., 2017:75). Namun, masih ada organisasi yang menilai tidak perlu adanya analisis jabatan (deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan) karena beranggapan bahwa semua pegawai pasti tahu apa yang akan dikerjakan.

Menurut Hasibuan, (2012:94) kinerja adalah kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan mutu, hasil kerja serta fungsinya sebagai pegawai diorganisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam periode tertentu yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Zunaidah & Hadjri, 2019:81).

Menurut Dessler (2018:96) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, keseriusan serta waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kejelasan akan tugas dari setiap pegawai.

Seperti halnya di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat yang merupakan suatu program pemerintah sebagai penyusun rencana strategis, perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan pelayanan umum dalam bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM), Perindustrian dan Perdagangan yang harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berikut tabel jumlah pegawai, tabel penempatan kerja, tabel data absensi kehadiran pegawai dan tabel rencana kerja tahun 2020.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Tahun 2020

Sub Bidang/bagian	Jumlah Pegawai
Kepada dinas	1
Sekretaris	1
Umum dan Kepegawaian	8
Keuangan dan Perencanaan	4
Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	6
Perindustrian	8
Perdagangan	7
Pasar	3
Jumlah	38

Sumber: Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan(KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung 2020.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung berjumlah 38 pegawai yang terdiri dari 17 pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 19 pegawai berstatus pegawai kontrak dan 2 berstatus tenaga kerja sukarela (TKS).

Tabel 1. 2 Penempatan Kerja Tahun 2020

No	Sub Bagian	Syarat pendidikan	
		Seharusnya	Kenyataan
1.	Ilmatatel	S.T	S.An
2.	Umum dan Kepegawaian	S.E	S.Pd, SH dan SMA
3.	Keuangan	S.E	S.Pd
4.	Koperasi dan UKM	S.E	SMA
5.	Perindustrian	S.E	SMA
6.	Perdagangan	S.E	S.ST
7.	Pasar	S.E	SMA

Sumber : Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung Tahun 2020.

Dari Tabel 1.2 di atas dapat menggambarkan bahwa tidaksesuaian penempatan kerja yang dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir. Selain itu, banyaknya pegawai yang berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang dianggap kurang kompeten serta tidak adanya pelatihan yang dibuat untuk pegawai non PNS. Hal ini yang mendorong beberapa pegawai menyarankan adanya penambahan pegawai yang kompeten atau memberdayakan pegawai yang sudah ada dengan mengikuti pelatihan pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Peindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat Lampung. Dengan

demikian kesesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman, kompetensi dengan penempatan kerja yang diemban akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. 3 Data Absensi Pegawai Tahun 2019-2020

Tahun 2019

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Cuti	Jumlah perbulan
Januari	-	7	9	1	-	17
Februari	1	10	6	-	-	17
Maret	1	7	3	3	-	14
April	2	6	-	3	-	11
Mei	-	4	4	3	-	11
Juni	1	8	5	1	-	15
Juli	-	3	-	4	-	7
Agustus	-	5	2	7	1	15
September	3	6	3	-	1	13
Oktober	-	5	11	5	1	22
November	3	5	-	1	-	9
Desember	1	-	4	1	-	6
Jumlah	12	66	47	29	3	157

Tahun 2020

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Cuti	Jumlah perbulan
Januari	2	8	2	-	-	12
Februari	-	9	-	-	-	9
Maret	-	4	-	2	-	6
April	-	5	-	1	-	6
Mei	2	3	-	1	-	6
Juni	1	-	3	-	-	4
Juli	-	1	6	-	-	7
Agustus	2	8	7	-	-	17
September	-	6	6	-	-	12
Oktober	-	1	6	3	-	10
November	-	3	4	-	1	8
Desember	1	-	2	1	1	5
Jumlah	8	48	36	8	2	102

Sumber: Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung 2020.

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor setiap bulannya terutama dalam jumlah absensi izin dan tanpa keterangan. Hal ini didasari oleh pengetahuan dan realisasi batas maksimum ketidakhadiran pegawai yaitu tanpa keterangan 7 hari kerja secara berturut-turut yang menyebabkan tidak disiplinnya pegawai seperti tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan dan tingkat pulang lebih awal yang tinggi. Berikut data program kerja yang telah dilaksanakan pada tahun 2020.

Tabel 1. 4 Program Kerja Tahun 2020

No	Program Kerja	Target	Realisasi
1.	Program pelayanan administrasi perkantoran	10	9
2.	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	4	3
3.	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	5	1
4.	Program penciptaan iklim usaha kecil menengah yang kondusif	1	0
5.	Program penguatan kelembangaan koperasi	1	1
6.	Program peningkatan perlindungan konsumen	3	3
7.	Program peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri	1	0
8.	Program pengembangan perdagangan	2	1
9.	Program penumbuhan dan pengembangan industry kecil dan menengah (IKM)	1	0
10.	Program penumbuhan dan pengembangan perwilayahan persebaran industry	4	1
11.	Program pembinaan perdagangan kaki lima dan asongan	1	0

Sumber: Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung 2020.

Dari Tabel 1.3 dan 1.4 di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja instansi belum optimal. Hal tersebut diduga didasari oleh beberapa faktor, antara lain: keadaan jumlah anggaran, suatu kondisi/keadaan atau bencana, gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, ketidaksesuaian penempatan, analisis jabatan dan lain sebagainya.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meryance et al., (2014), Suhartini et al., (2018), dan Hendra & Hafizah (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel analisis jabatan terhadap variabel kinerja. Penelitian Tambuan & Hasibuan (2016) menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dijadikan bahan referensi atau sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya mengenai analisis jabatan dan kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan masukan untuk pengambilan tindakan terkait dengan kesesuaian akan analisis jabatan pegawai demi mengoptimalkan kinerja pegawai kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kabupaten Pesisir Barat Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, R. (2019). *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep*. 11(1), 1–14.
- Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 220–225.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Apriyani, R. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. *Jurnal Kolegial*, 5(1), 62–77.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/DOI> : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Bungin, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. H. Hardianjah (ed.)). Indeks Permata Puri Media.
- Dwi, A., Bambang, K., Sunuharjo, S., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 55(2), 68–74.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT . Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(01), 100–106.
- Halima. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. pegawaian (PERSERO) Kantor Wilayah III Palembang. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hendra, T., & Hafizah, V. (2020). Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *11*(2), 179–189. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/270/272>
- Kharie, A. R., Sendow, G., & Dotulong, L. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1), 141–150. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22292>
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif*. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Megawati, Hasanuddin, B., & Kornelius, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *5*(2), 1–15.
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, *1*(1), 1–13.
- Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, O. . L. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 2211–2220. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16520>
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(2), 242–247. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8742>
- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, *57*(1), 11–22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- Nilawati, F., Herijanto, P., & Mustofa, H. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, *11*(2), 75–85.
- Nurhayati, N. ketut, & Suartha, N. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karier, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada

Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), 63–73.

Prihastoto, Faizal, Dwi & Adi, Agung, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Prime Line Internasional Malang*. 7(2), 1–14.

Rifani, J. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru Smp/Mts Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.31602/as.v4i1.2337>

Rivali, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sanjono, Haryadi & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset* (D. A. Halim (ed.); Idris Gaut). Selemba Empat.

Schuler, R., & Susan, J. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sihombing (ed.)). Erlangga.

Sedamaryanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. A. Mifka (ed.)). PT Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (D. A. Halim (ed.); edisi 6). PENERBIT: selemba Empat.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani, R). PT Bumi Aksara.

Sugiono. (2017). *Metodologi Penelitian & Pengembangan* (Sofia Yust). ALFABETA.

Suhartini, Nafiudin, & Sukrismas, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Serang. *ECo-Buss*, 1(1), 17–27. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.11>

Supit, M. K. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ngada. *Jurnal Administrasi Publik*, 108.

Suprpto, H. (2011). Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara. *JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN*.

- Tambuan, S., & Hasibuan, D. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan. *JURNAL ECOBISMA*, 3(1), 47–55.
- Tannenbaum, P. H., & Osgood, C. E. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*, 62(1), 42–55.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1114–1122.
- Zunaidah, & Hadjri, Muhammad, I. (2019). Pengembangan SDM dan Penilaian Prestasi Kerja. In Okura Jaya Putra (Ed.), *UNSRI PRESS*.