

PENGARUH ANALISA JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU

¹Teguh Hendra, ²Vivi Hafizah
¹²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: teguhendra19@yahoo.co.id

Abstract: Kesehatan sebagai hak asasi manusia harus diwujudkan dalam bentuk pemberian berbagai pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat melalui penyelenggaraan pembangunan kesehatan yang menyeluruh oleh Pemerintah. Dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru maka perlu dilakukan analisa jabatan bagi semua pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Analisa jabatan ini dilakukan agar pemangku jabatan dapat menduduki jabatannya sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi serta pengalaman yang dimilikinya. Penyelesaian dokumen analisa jabatan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru disertai dengan peta jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang pegawai. Pada uji validitas keseluruhan item pernyataan variabel analisa jabatan dan variabel kinerja dinyatakan valid karena diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0.206)$. Hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 45.555 + 0.184X$. Dari hasil uji secara parsial atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung}(2.731) > t_{tabel}(1.986)$ dengan tingkat sig $0.008 < 0.05$ yang artinya analisa jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.077 atau 7.7 %, artinya adalah besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel analisa jabatan terhadap variabel kinerja sebesar 7.7 % sedangkan sisanya sebesar 92.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.ers

Keywords: Analisa Jabatan, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Kesehatan sebagai hak asasi manusia harus diwujudkan dalam bentuk pemberian berbagai pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat melalui penyelenggaraan pembangunan kesehatan yang menyeluruh oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat secara terarah, terpadu dan berkesinambungan, adil dan merata, serta aman, berkualitas, dan terjangkau oleh masyarakat. Profil Kesehatan Kota Pekanbaru juga menggambarkan kinerja institusi kesehatan maupun koordinasi kerjasama antar sektor terkait yang mempunyai peran penting dalam pencapaian Visi Kota Pekanbaru.

Profil Kesehatan Kota Pekanbaru ini dapat dipergunakan dan dimanfaatkan secara optimal oleh segenap pengguna data dan informasi kesehatan sebagai bahan perencanaan, pelaksanaan dan sebagai alat melakukan evaluasi program-program kesehatan. Penyelenggaraan upaya kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, yang memiliki etik dan moral yang tinggi, keahlian, dan kewenangan yang secara terus menerus harus ditingkatkan mutunya melalui pendidikan dan pelatihan

berkelanjutan, sertifikasi, registrasi, perizinan, serta pembinaan, pengawasan, dan pemantauan agar penyelenggaraan upaya kesehatan memenuhi rasa keadilan dan perikemanusiaan serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan.

Dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru maka perlu dilakukan analisa jabatan bagi semua pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Analisa jabatan ini dilakukan agar pemangku jabatan dapat menduduki jabatannya sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi serta pengalaman yang dimilikinya. Penyelesaian dokumen analisa jabatan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru disertai dengan peta jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Untuk mengetahui jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel. 1 Jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase perkembangan jumlah pegawai
2014	97	19.76 %
2015	96	19.55 %
2016	104	21.18 %
2017	102	20.77 %
2018	92	18.74 %

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru pada tahun 2014 sebanyak 97 orang (19.76 %), tahun 2015 sebanyak 96 orang (19.55 %), tahun 2016 sebanyak 104 (21.18 %), tahun 2017 sebanyak 102 orang (20.77 %), dan tahun 2018 sebanyak 92 orang (18.74 %).

Dalam membangun serta menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan produktif perlu adanya analisa jabatan yang sistematis untuk merumuskan informasi jabatan yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi ataupun institusi sesuai yang tercantum dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisa Jabatan.

Pemberian tugas jabatan bagi pegawai dilingkungan Instansi Pemerintah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil, dalam peraturan ini dijelaskan adanya hubungan yang relevan antara Tugas Jabatan, Klasifikasi Pendidikan dengan Kualifikasi Pendidikan atau Profesi serta Kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berikut data jabatan pegawai pada dinas kesehatan kota Pekanbaru di tahun 2018 :

Tabel. 2

Data Jabatan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Tahun 2018

N O	JABATAN	Kualifikasi Pendidikan saat ini	Kualifikasi Pendidikan yang relevan
I	Esselon		
1	Plt. Kepala	S2 Ilmu	S2 Ilmu bidang

	Dinas	bidang Sains	Sains
2	Sekretaris	S1 Kedokteran Umum	S1 Kedokteran Umum
3	Sub Bagian Umum	S1 Sosial	S1 Sosial
4	Sub Bagian Keuangan	S1 Ekonomi	S1 Ekonomi
5	Sub Bagian Program	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat
6	Bidang Sumber Daya	S2 Teknik Sipil	S2 Teknik Sipil
7	Seksi Sarana dan Prasarana Fisik	S2 Teknik Sipil	S2 Teknik Sipil
8	Seksi SDM	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat
9	Seksi Farmasi & Alkes	S1 Apoteker	S1 Apoteker
10	Bidang Pencegahan & Pengendalian Kesehatan	S2 Kesehatan Masyarakat	S2 Kesehatan Masyarakat
11	Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat
12	Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	S1 Kedokteran Umum	S1 Kedokteran Umum
13	Seksi Surveilans dan Imunisasi	S2 Kesehatan Masyarakat	S2 Kesehatan Masyarakat
14	Bidang Kesehatan Masyarakat	S2 Kesehatan Masyarakat	S2 Kesehatan Masyarakat
15	Seksi Promkes dan Pemberdayaan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat
16	Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi	S1 Kedokteran Umum	S1 Kedokteran Umum
17	Kesehatan Lingkungan,	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat

	Kesehatan Kerja dan Olah raga		
18	Bidang Pelayanan Kesehatan	S1 Kedokteran Umum	S1 Kedokteran Umum
19	Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Jaminan Kesehatan	S1 Kedokteran Umum	S1 Kedokteran Umum
20	Seksi Perizinan dan Peningkatan Mutu	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat
21	Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan	S1 Kesehatan Masyarakat	S1 Kesehatan Masyarakat
II	Bidang Sekretariat		
22	Analisis Tata Usaha	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Manajemen
23	Pengadministrasi Umum	Diploma (D III) Keperawatan	D III Bidang Manajemen
24	Pengadministrasi Umum	Diploma (D III) Keperawatan	D III Bidang Manajemen
25	Pengelola Kepegawaian	Diploma (D III) Keperawatan	D III Bidang Manajemen
26	Pengelola Kepegawaian	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Manajemen
27	Pengelola Kepegawaian	Diploma (D III) Kebidanan	D III Bidang Manajemen
28	Pengelola Disiplin Pegawai	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Administrasi
29	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Manajemen
30	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	Sarjana (S1) Ilmu Sosial	D III Bidang Manajemen
31	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Manajemen
32	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	Diploma (D III) Keperawatan	D III Bidang Manajemen
33	Pengelola Pemanfaatan Barang	Diploma (D III) Kebidanan	D III Bidang Manajemen

	Milik Daerah		
	Sekretaris		D III Ilmu Sekretaris
34	Bendahara	Diploma (D 1) Kebidanan	S1 Bidang Akuntansi
35	Bendahara	Diploma (D III) Kesehatan Lingkungan	S1 Bidang Akuntansi
36	Pengelola Keuangan	Diploma (D III) Kesehatan Gigi	D III Bidang Akuntansi
37	Pengelola Keuangan	Profesi Ners	D III Bidang Akuntansi
38	Pengelola Anggaran	Sarjana (S1) Ekonomi	D III Bidang Akuntansi
39	Pengelola Data Pertanggung Jawaban Anggaran	Diploma (D III) Keperawatan	D III Teknik Informatika
40	Penyusun Rencana Kegiatan Anggaran	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Ekonomi Manajemen
41	Pengelola Monitoring dan Evaluasi	Diploma (D III) Kebidanan	D III Akuntansi/Manajemen
42	Pengelola Monitoring dan Evaluasi	Magister (S2) Kesehatan	D III Akuntansi/Manajemen
43	Pengelola Program dan Laporan	Sarjana (S1) Ekonomi	D III Bidang Akuntansi
III	Bidang Sumber Daya		
44	Pemeliharaan sarana dan prasarana	Sekolah Penilik Pemeriksa Hygiene	SLTA
45	Pengelola penataan sarana prasarana	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Manajemen
46	Analisis Pengembangan sarana dan prasarana	Sarjana (S1) Teknik	D III Teknik Sipil
47	Analisis SDM Aparatur	Magister (S2) Kesehatan	S1 Bidang Manajemen
48	Pengelola Profesi SDM	Sarjana (S1) Kedokteran Umum	D III Bidang Manajemen
49	Pengelola Profesi SDM	Diploma (DI) Gizi	D III Bidang Manajemen
	Analisis Pengembangan SDM		S1 Bidang Manajemen

	Aparatur		
50	Pengelola Kefarmasian	Diploma (D III)) Analis Farmasi dan Makanan	D III Ilmu Farmasi
51	Pengelola Kefarmasian	Diploma (D III)) Fisioterapy	D III Ilmu Farmasi
52	Pengelola Obat dan Alat Kesehatan	Sarjana (S1) Teknik	D III Ilmu Farmasi
53	Pengelola Obat dan Alat Kesehatan	Sekolah Menengah Atas Farmasi	D III Ilmu Farmasi
54	Penyuluh obat dan makanan	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Kesehatan
IV	Bidang P2P		
55	Pengelola data	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Manajemen
56	Pengelola Penyakit Tidak Menular	Sarjana (S1) Kedokteran Umum	D III Bidang Kesehatan
57	Pengelola Penyakit Tidak Menular	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Kesehatan
58	Pengelola Program Imunisasi	Diploma (D III) Kebidanan	D III Bidang Kesehatan Masyarakat
59	Pengelola Program Imunisasi	Sarjana (S1) Ilmu Sosial	D III Bidang Kesehatan Masyarakat
60	Pengelola Pengamatan Penyakit dan Imunisasi	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Epidemiologi
61	Pengelola Pengamatan Penyakit dan Imunisasi	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Bidang Epidemiologi
62	Analisis Penyakit Menular	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Kesehatan
63	Pengelola Pemberantasan Penyakit Menular Langsung	Diploma (D III) Keperawatan	D III Bidang Kesehatan
64	Pengelola Pemberantasan Penyakit Menular Langsung	Diploma (D III) Rekam Medis	D III Bidang Kesehatan
65	Pengelola Pemberantasan	SMA	D III Bidang Kesehatan Masyarakat

	Penyakit Menular besumber binatang		
V	Bidang Kesmas		
66	Analisis Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	Sarjana (S1) Ilmu Keperawatan	S1 Bidang Ilmu Pemerintahan
67	Analisis Penyuluhan dan Layanan Informasi	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Ilmu Hukum
68	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	Magister (S2) Kesehatan	D III Sosiologi Pedesaan
69	Pengolah Data Penyuluhan dan Layanan Informasi	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Teknik Informatika
	Pengelola Penggerak Peran serta Masyarakat		D III Bidang Kesehatan
70	Pengelola program kesehatan keluarga	Magister (S2) Kesehatan	D III Bidang Kesehatan
71	Pengelola program kesehatan keluarga	Diploma (D III) Keperawatan	D III Bidang Kesehatan
72	Pengelola kebidanan	Diploma (D III) Kebidanan	D III Kebidanan
73	Pengelola program Gizi	Diploma (D III) Gizi	D III Bidang Kesehatan
74	Pemeriksaan perempuan & anak	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Kesehatan
75	Analisis Gizi	Sarjana (S1) Ilmu Gizi	S1 Bidang Kesehatan
76	Pengadministrasi alat & obat kontrasepsi	Diploma (D IV) Kebidanan	SLTA
77	Analisis Kesehatan ibu & anak	Sarjana (S1) Kedokteran Umum	S1 Bidang Kesehatan
78	Analisis Kesehatan	Magister (S2) Ilmu Lingkungan	S1 Bidang Kesehatan
79	Pemeriksaan Sanitasi	Magister (S2) Ilmu	S1 Bidang Kesehatan

		Lingkungan	
	Penguji Hiperkes		S1 Bidang Kesehatan
80	Analisis Kesehatan Kerja	Sarjana (S1) Teknik Lingkungan	S1 Keselamatan Kerja
81	Sanitarian terampil pelaksana lanjutan	Diploma (D III) Kesehatan Lingkungan	D III Kesehatan Lingkungan
82	Sanitarian Ahli Muda	Magister (S2) Ilmu Lingkungan	Magister (S2) Ilmu Lingkungan
VI Bidang Pelayanan Kesehatan			
83	Pengelola Pelayanan Kesehatan	Sekolah Menengah Atas Farmasi	D III Administrasi Kesehatan
84	Analisis Pembayaran Jaminan Kesehatan	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Akuntansi
	Pengelola Program Jaminan pemeliharaan		D III Bidang Kesehatan
85	Pengolah data Jaminan Kesehatan	SMK	D III Teknik Informatika
86	Analisis Penilaian dan Akreditasi	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Manajemen
87	Analisis Penilaian dan Akreditasi	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	S1 Bidang Manajemen
88	Pengelola Perizinan	Sarjana (S1) Kesehatan Masyarakat	D III Transportasi dan pendidikan yang relevan
89	Pengelola Perizinan	Sarjana (S1) Farmasi	D III Transportasi dan pendidikan yang relevan
90	Analisis Dokumen Perizinan	Profesi Apoteker	S1 Ilmu Hukum
91	Pengelola Rujukan Kesehatan	Sarjana (S1) Kedokteran Umum	D III Bidang Kesehatan
92	Analisis Kesehatan	Profesi Ners	S1 Bidang Kesehatan

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang telah sesuai dengan nama jabatan yang telah ditetapkan sebanyak 41 orang (44.56 %)

Pegawai Negeri Sipil yang belum sesuai dengan nama jabatan sebanyak 46 orang (50 %), dan nama jabatan yang belum diisi oleh pemangku jabatan masih ada 5 jabatan (5.44 %).

Penempatan pegawai negeri sipil yang belum sesuai dengan analisa jabatan yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang paling banyak terdapat pada bidang sekretariat, sementara untuk bidang yang lainnya tidak terlalu bermasalah.

Kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian agar setiap pegawai mempunyai standar penilaian dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Maka disusunlah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, maka dapat dilihat bahwa penilaian yang diberikan kepada pegawai berdasarkan aspek Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, kerja sama masih belum maksimal. Bahwa kriteria penialai pegawai negeri sipil tertuang pada peraturan pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011 pasal 17, nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut;

1. 91 ke atas : sangat baik
2. 76-90 : baik
3. 61-75 : cukup
4. 51-60 : kurang
5. 50 ke bawah : buruk

Selanjutnya, penelitian terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel. 3 Penilaian Rata-rata Pelaksanaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-rata SKP
2014	97	82.50
2015	96	83.00
2016	104	84.50
2017	102	83.50
2018	92	83.75

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah baik. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, maka dapat dikatakan cukup baik karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya-upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan. Dari penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil tersebut ada 2 unsur yang dinilai yaitu : unsur realisasi kegiatan dan perilaku (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka saya tertarik melakukan penelitian pada dinas perikanan dan kelautan kabupaten Pelalawan dengan judul **“Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan permasalahan yang penulis kemukakan adalah “Apakah Analisa Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Noe dalam Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2012:3) Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017: 11) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

ANALISA JABATAN

Pengertian Analisa Jabatan

Menurut Kasmir (2016:26) analisis jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya. Artinya analisis jabatan merupakan suatu proses untuk memperoleh dan menentukan rincian informasi tentang suatu pekerjaan yang meliputi : Uraian pekerjaan, tugas-tugas yang harus dikerjakan, persyaratan yang dibutuhkan, dan standar pencapaian pekerjaan.

Menurut Dale Yoder dalam Mangkunegara (2013:13) analisa jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis.

Menurut Priansa (2014:87) dalam jurnal Diana (2016:870) *ejournal Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 3, 2016, ISSN 2355-5408, analisa jabatan merupakan proses pengumpulan, penganalisisan, dan penyusunan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi jabatan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja.

Tujuan dan Manfaat Analisa Jabatan

Sedarmayanti (2017:170) tujuan dari analisa jabatan adalah untuk memperoleh jawaban :

1. Tugas fisik dan mental apa yang dilakukan karyawan.
2. Kapan pekerjaan harus diselesaikan.
3. Dimana pekerjaan harus dilakukan.
4. Bagaimana karyawan melakukan pekerjaan.
5. Untuk apa pekerjaan dilakukan
6. Persyaratan apa yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan.

Indikator Analisa Jabatan

Menurut Mathis dan Jakson (2000) dalam jurnal Pattisahusiwa (2013:59) Volume 10 No.1 Maret 2013 indikator analisis jabatan sebagai berikut :

- A. Uraian jabatan (*Job escription*), dengan sub dimensi :
 - 1) Wewenang, dengan indikator :
 - a) Kewenangan terdefiniskan secara jelas.
 - b) Tidak overlapping dengan posisi lain.
 - c) Kesesuaian wewenang dengan posisi.
 - 2) Tanggung Jawab karyawan, dengan indikator :
 - a) Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan.
 - b) Arah pertanggungjawaban jelas.
 - c) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
 - 3) Kondisi pekerjaan, dengan indikator :
 - a) Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami.
 - b) Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan.
 - 4) Fasilitas kerja, dengan indikator :
 - a) Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan.
 - b) Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan.
 - 5) Standar hasil kerja, dengan indikator :
 - a) Kejelasan mengenai target yang diharapkan.
 - b) Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan.

B. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*)

- 1) Pendidikan dan pelatihan, dengan indikator :
 - a) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.
 - b) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja.
 - c) Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan.
- 2) Kompetensi, dengan indikator :
 - a) Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan.
 - b) Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian.
 - c) Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.
 - d) Kesesuaian pekerjaan dengan minat.
 - e) Pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.
 - f) Keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.
 - g) Keterampilan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.
 - h) Minat yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

KINERJA

Pengertian Kinerja

Nurmansyah (2018:98) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu.

Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*out put*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Levinson dalam Marwansyah (2012:229) mendefinisikan kinerja dan beberapa istilah lain yang terkait adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja, adalah uraian sistematis tentang kekuatan

atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sekelompok orang. Periode penilaian, adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seseorang, hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

Penilaian Kinerja

Menurut Davis dalam Kasmir (2016:185) penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu karyawan.

Widodo (2015:136) penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

Yoder (1981) dalam Priansa (2016:272) penilaian kinerja merupakan prosedur formal yang dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan kontribusi/sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu :

1. Kualitas (mutu). Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
2. Kuantitas (jumlah). Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan pada setiap aktivitas perusahaan biasanya untuk biaya bagi

sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, dan bahan baku.

5. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar karyawan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan persaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama.

Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muafi (2018). Hasil dari penerapan analisis jabatan akan membantu SDM dalam memahami jabatan yang akan atau sedang diduduki. Organisasi akan memiliki kemudahan dalam menempatkan SDM pada suatu jabatan. Jika sudah diimplementasikan dengan baik maka karyawan akan bisa bekerja sesuai dengan keahliannya berdasar prinsip *the right man on the right place*. Pengetahuan dan data yang dikumpulkan dari metode dan prosedur analisis jabatan dapat digunakan oleh organisasi sebagai dasar bagi setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Disamping juga digunakan sebagai masukan bagi pendesainan dan pendesainan ulang jabatan dalam organisasi.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:64). Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga

Analisa Jabatan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Melur No. 103 Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Pekanbaru.

Jenis Dan Sumber Data

Sujarweni (2014: 73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi :

Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.

Data Skunder.

Data skunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang berjumlah 92 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Maka sampel

yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 orang, dan 1 orang tidak termasuk sebagai sampel karena juga sebagai pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Dimana uji kuantitatif merupakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Dalam metode analisis data, peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Sujarweni (2015: 111) regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independent. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Kinerja (Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi)
- a = Konstanta (Harga Y ketika harga X=0 atau konstant)
- b = Angka arah koefisien regresi
- X = Analisa Jabatan (Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu).

HASIL

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dimana nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.206). Pada uji reliabilitas, variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau layak, dimana hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil *cronbach's alpha* pada variabel analisa

jabatan (0.808) dan variabel kinerja (0.841) lebih besar dari 0.6.

Hasil pengolahan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil regresi linier sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.555	3.855		11.816	.000
	Analisa_Jabatan	.184	.067	.278	2.731	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2019

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 45.555 + 0.184X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 45.555 ini menyatakan bahwa variabel analisa jabatan (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.184. Artinya jika nilai analisa jabatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.184. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara analisa jabatan terhadap kinerja jika semakin besar nilai analisa jabatan maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (2.731) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.986) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0.008 < 0.005$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel analisa jabatan terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent maka dilakukan uji koefisien determinasi (R²). Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.067	3.540

a. Predictors: (Constant), Analisa_Jabatan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2019
Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.077 artinya sumbangan atau kontribusi besarnya pengaruh variabel analisa jabatan terhadap variabel kinerja sebesar 0.077 atau 7.7 % sedangkan sisanya $(100 - 7.7) = 92.3$ % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil uji kuantitatif melalui uji regresi yang telah dilakukan, pada Uji t dapat dijelaskan bahwa secara parsial analisa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipildinas kesehatan kota pekanbaru. Besarnya pengaruh ataupun kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 7.7 %.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dengan ini peneliti memberikan beberapa rekomendasi saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diantaranya :

1. Diharapkan kepada pimpinan atau kepala Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru agar dapat lebih memperhatikan kebutuhan pegawai pada setiap posisi jabatan atau bidang kerja pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai seperti fasilitas atau perlengkapan yang dapat membantu setiap pekerjaan yang dikerjakan para pegawai berdasarkan kebutuhannya.
2. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, disarankan kepada para pegawai agar selalu mampu meningkatkan hasil kualitas dari

pekerjaan setiap harinya dengan berpedoman bahwa hasil pekerjaan hari ini harus lebih baik lagi dari pada hari-hari sebelumnya.

3. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

DAFTAR RUJUKAN

- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Marwansyah. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Alfabeta. Bandung.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian)*, Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Priansa, Donni, Juni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2015, *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*, Pustaka baru press, Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 2, 27 Juni 2020