



**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian *Oral Comprehensive*
Starta 1 Pada Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



oleh :

MEISY ELYZALMI

11870524347

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2022 M/1443 H**

© Hak cipta milik UIN Suska R

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

: MEISY ELYZALMI
: 11870524347
: ADMINISTRASI NEGARA
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
: PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
OLAHRAGA KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
Dosen Pembimbing


Dr. Rodi Wahyudi S.Sos, M.Soc, Sc
NIK. 130 717 108


Mengetahui


DEKAN

KETUA PRODI

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Administrasi Negara


Dr. Mahyarni, SE, MM
9700826 199903 2 001


Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Meisy Elyzalmi
NIM : 11870524347
Jurusan : SI Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU
Tanggal Ujian : 20 juni 2022

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Anggota
Ikhwan Ratna, SE, M.Si

Anggota
Devi Deswimar, S.Sos, M.Si

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



Tempiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Meisy Elyzalmi
 NIM : 11870524247
 Tempat, tgl. Lahir : Pekanbaru, 01 Mei 1999
 Fakultas Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai
 pada Dinas Kepemudoran dan Olahraga Kota Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 31 Mei 2022

Yang membuat pernyataan



NIM : 11870524247

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAAHRAGA KOTA PEKANBARU

Oleh

Meisy Elyzalmi

Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail : meisyeizalmi@gmail.com

abstrak

Analisis jabatan merupakan salah satu wujud dari The right man on the right place. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 56 ayat 1 berbunyi, "Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja". Disamping itu, beberapa jabatan pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru yang masih belum menguasai kompetensi pada jabatan yang diemban, lalu komunikasi dan koordinasi antar bidang yang belum berjalan dengan baik yang akibatnya pelaksanaan tugas kurang optimal. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal dengan penyebaran angket dan analisis data menggunakan SPSS versi 23. Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapat hasil bahwa adanya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dan sebesar 72,1% analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.

Kata kunci : analisis jabatan, kinerja pegawai



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada terkira, sehingga *Alhamdulillah* saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam saya kirimkan kepada junjungan alam, Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi Wasallam*, sang penerang yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah ke zaman penuh ilmu pengetahuan. Semoga syafa'at Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi Wa alihi Wasallam* kelak menaungi umat nya di hari perhitungan kelak.

Maksud dan tujuan diadakannya pembuatan skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untu memperoleh gelas Sarjana Sosial (S.Sos) pada jejang S1 prodi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun skripsi yang penulis tulis ini berjudul "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru".

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis berterima kasih dan bersyukur atas diri sendiri karena sudah mampu bertahan sampai pada titik ini dan mungkin tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan, dan doa orang-orang yang selalu berada disamping penulis. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Ayahanda Syafrizal Efendi dan Ibunda Ermaliza yang telah menjadi orang tua terhebat serta garda terdepan yang selalu memberikan dukungan, motivasi, nasehat, perhatian, dan cinta yang tiada hentinya kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Prodi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Bapak Mashuri, S.Ag., M.A selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
9. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc, Sc. selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Ibu Virna Museliza, S.Sos., M.Si selaku pembimbing Akademis yang telah meluangkan waktu dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terkhusus dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu yang tidak terhingga selama perkuliahan.
12. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Bapak M. Zulfikri, SH selaku Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.
14. Bapak Budi Darman, S.STP selaku Sekretaris Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.
15. Seluruh Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian penulis.
16. Ayunda Mery Elyzalmi dan Ayunda Suci Tri Ramadhani selaku adik yang selalu mendoakan dan mendukung penulis selama proses penyusunan skripsi.
17. Sahabat Rahmi Ruhayati dan Nurismi Novyandha yang telah mendukung dan memberikan perhatian kepa penulis selama proses penyusunan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18. Rekan-rekan seperjuangan, Ukhti Tobat (Delita Astuti, S.Sos, Elcindy Patricia Mariska, S.Sos, Elmiyati, S.Sos, dan Nada Aprilia), Nani Mulyani, Achmad Anshari Rusli, Agus Eka Putra, Bambang Pranoto, Luluq Raysha, Shania Riandi dan Tim KKN Sialang Minggu yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama penyusunan skripsi.

19. Rekan-rekan Administrasi Negara angkatan 2018 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terkhusus rekan kelas Administrasi Negara B atas dukungan, kebersamaan, dan semangat yang telah dilalui bersama.

20. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara (HMPS ANA) Universitas Islam Negeri Sulran Syarif Kasim Riau periode 2018-2021 yang telah memberikan banyak pengalaman dan dukungannya.

21. Seluruh pihak yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan yang lebih baik. Demikianlah, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Pekanbaru, 27 Mei 2022

Meisy Elyzalmi

NIM.11870524347



DAFTAR ISI

ABSTRAK..... i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 12

1.3 Tujuan Penelitian 12

1.4 Manfaat Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)..... 14

2.2 Analisis Jabatan 17

 2.2.1 Tujuan Dan Manfaat Analisis Jabatan..... 20

 2.2.2 Output Analisis Jabatan..... 22

 2.2.3 Deskripsi Jabatan (*Job Description*) 23

 2.2.4 Spesifikasi Jabatan (*Job Spesificaton*) 25

 2.2.5 Indikator Analisis Jabatan 26

2.3 Kinerja Pegawai..... 27

2.4 Hubungan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai 32

2.5 Pandangan Islam 33

2.6 Penelitian Terdahulu 39

2.7 Konsep Operasional 41

2.8 Hipotesis 41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 43

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Sumber Data	43
3.3.1 Data Primer	43
3.3.2 Data Sekunder	44
3.4 Instrumen Penelitian	44
3.5 Populasi dan sampel.....	44
3.5.1 Populasi	44
3.5.2 Sampel	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif.....	45
3.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	45
3.7 Uji Kualitas Data	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.1 Uji Normalitas.....	46
3.8.2 Uji Heterkedastisitas	47
3.8.3 Uji Linearitas	47
3.9 Uji Hipotesis	47
3.9.1 Uji parsial (uji t).....	47
3.9.2 Uji determinan (R^2)	48

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru.....	49
4.2 Visi Dan Misi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru.....	49
4.2.1 Visi	49
4.2.2 Misi.....	49
4.3 Tugas Dan Fungsi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru.....	50
4.3.1 Tugas Dan Fungsi Dinas	50



© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifur Rijal Kasim Riau

4.3.2	Tugas Dan Fungsi Sekretariat	52
4.3.3	Tugas Dan Fungsi Sub Bagian Umum.....	53
4.3.4	Tugas Dan Fungsi Sub Bagian Keuangan.....	55
4.3.5	Tugas Dan Fungsi Sub Bagian Program	57
4.3.6	Tugas Dan Fungsi Bidang Layanan Kepemudaan.....	59
4.3.7	Tugas Dan Fungsi Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	60
4.3.8	Tugas Dan Fungsi Bidang Pembudayaan Olahraga	62
4.3.9	Tugas Dan Fungsi Bidang Sarana Prasarana Dan Kemitraan.....	64

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	67
5.2	Hasil Uji Frekuensi Dan Deskriptif Variabel	
	Analisis Jabatan (X).....	70
5.2.1	Indikator Wewenang	70
5.2.2	Indikator Tanggung Jawab	72
5.2.3	Indikator Kondisi Kerja.....	73
5.2.4	Indikator Fasilitas Kerja	74
5.2.5	Indikator Standar Hasil Kerja	75
5.2.6	Indikator Pendidikan Dan Pelatihan.....	76
5.2.7	Indikator Kompetensi	77
5.3	Hasil Uji Frekuensi Dan Deskriptif Variabel	
	Kinerja Pegawai (Y).....	78
5.3.1	Indikator Kuantitas Kerja	78
5.3.2	Indikator Kualitas Kerja	79
5.3.3	Indikator Ketepatan Waktu.....	80
5.3.4	Indikator Perilaku Kerja	81
5.4	Hasil Uji Kualitas Data	82
5.4.1	Uji Validitas	82
5.4.2	Uji Reliabilitas	84
5.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5.5.1 Uji Normalitas.....	85
5.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	86
5.5.3 Uji Linearitas	87
5.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	88
5.7 Hasil Uji Hipotesis	89
5.7.1 Uji Parsial (uji t).....	89
5.7.2 Uji Determinasi (R^2).....	90

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Berdasarkan Pangkat Dan Golongan	7
Tabel 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
Tabel 1.3 Daftar Nama Bidang Tahun 2021	8
Tabel 1.4 Evaluasi Kompetensi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru Tahun 2021	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2.2 Konsep Operasional	41
Tabel 5.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Wewenang	71
Tabel 5.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Tanggung Jawab	72
Tabel 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Kondisi Kerja.....	73
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Fasilitas Kerja	74
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Standar Hasil Kerja	75
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pendidikan Dan Pelatihan	76
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Kompetensi.....	77

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator	
Kuantitas Kerja	78
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator	
Kualitas Kerja	79
Tabel 5.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator	
Ketepatan Waktu.....	80
Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator	
Perilaku Kerja	81
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan (X) Dan	
Kinerja Pegawai (Y)	82
Tabel 5.13 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Analisis Jabatan (X)	
Dan Kinerja Pegawai (Y)	84
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas Variabel Analisis Jabatan (X)	
Dan Kinerja Pegawai (Y)	85
Tabel 5.15 Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Analisis Jabatan (X)	
Dan Kinerja Pegawai (Y)	86
Tabel 5.16 Hasil Uji Lineritas	87
Tabel 5.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	88
Tabel 5.18 Hasil Uji Parsial (uji t).....	89
Tabel 5.19 Hasil Uji Determinasi (R^2)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 5.2 Responden Berdasarkan Usia	68
Gambar 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Gambar 5.4 Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	69
Gambar 5.5 Responden Berdasarkan Kepemilikan Jabatan Struktural	70
Gambar 5.6 <i>Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual</i>	86

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya manusia selalu menjadi isu yang menarik untuk dibahas. Isu ini erat hubungannya dengan manajemen organisasi. Dikatakan bahwa tanpa manajemen sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan. Menurut Griffin (Masdar, Asmorowati, & Irianto, 2009) organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan tertentu. Keseluruhan sumber daya dan proses kerja oleh elemen-elemen yang ada dalam organisasi yang berbeda dapat dilakukan sehingga tujuan tersebut tercapai adalah dengan manajemen. Manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah strategi manajemen, baik organisasi publik maupun privat. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia hadir untuk membantu mewujudkan hal tersebut.

Manajemen sumber daya manusia menuntut dan mempelajari bagaimana mengkoordinasi, mengendalikan, mengorganisasikan, dan mengatur sumber daya manusia sehingga terciptanya kinerja yang lebih berkualitas dan produktif dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam sebuah organisasi untuk beroperasi. Disamping faktor kepemimpinan seorang pemimpin, motivasi kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Analisis jabatan turut ambil bagian dalam meningkatkan kinerja organisasi serta menentukan kualitas sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pada zaman reformasi sekarang ini, organisasi publik dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Dalam halnya kinerja pemerintah, masyarakat semakin

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kritis untuk menilai kinerja dari organisasi publik yang pada akhirnya menuntut organisasi publik untuk melakukan pembaharuan dan perubahan. Hal mendasar dari pembaharuan dan perubahan yang dimaksud adalah pada sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama hal yang menyangkut dengan aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia, yang mana seiring dengan reformasi birokrasi yang dicita-citakan dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di lingkungan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk mencapai aparatur negara agar mampu mengemban misi, tugas, dan fungsi serta peranannya masing-masing dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan kinerja organisasi. Disisi lain, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja secara profesional sehingga dapat mampu menekan dan mengatasi kecenderungan sifat birokrasi yang sewaktu-waktu dapat mengalami kemunduran dalam hal pelayanan publik (Muslim & Hadi, 2020).

Kinerja organisasi menjadi sebuah tingkatan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Supaya kinerja ini berfokus pada tujuannya, maka setiap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) oleh pegawai atau karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut harus jelas dan tidak tumpang tindih. Sehingga analisis jabatan menjadi hal yang wajib yang harus dilakukan pada setiap instansi swasta maupun instansi pemerintahan sekalipun. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 56 ayat 1, “setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja”. Lalu diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pasal 2 ayat 1 yang berbunyi, “instansi pusat dan instansi daerah, wajib melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai prasyarat untuk menyusun peta jabatan, uraian jabatan, serta jumlah kebutuhan ASN”.

Analisis jabatan merupakan sebuah cara atau metode yang dibutuhkan agar dapat mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan dan personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sederhananya, dalam menentukan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan, analisis jabatan (*job analysis*) menjadi salah satu metode yang dinilai efektif untuk mengatasi hal tersebut. Kualitas tenaga kerja inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja organisasi. Aspek yang dianalisis adalah pelaksanaan pekerjaan yang menjabarkan fungsi-fungsi yang ada di setiap unit kerja. Menurut Wooten dalam (Umana, Inyang, Isaac, & Augustine, 2019) bahwa analisis jabatan menjadi praktik sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komunikasi, mengakomodasi perubahan, berkontribusi pada peningkatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi.

Hasil dari sebuah analisis jabatan dapat berupa deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan (Yunanik, 2013). Selain itu, analisis jabatan juga menghasilkan bahan evaluasi untuk setiap pekerjaan atau jabatan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) merupakan data yang diperlukan dalam menentukan sumber daya



manusia yang tepat untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi sehingga dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi atau jabatan yang tepat. Deskripsi jabatan berupa pernyataan akurat dan ringkas tentang apa yang akan dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya. Deskripsi jabatan inilah yang nantinya menjadi dasar dalam menetapkan spesifikasi jabatan serta evaluasi jabatan. Spesifikasi jabatan secara sederhana berisi tentang ketentuan persyaratan keahlian minimal bagi seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, Deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang menjadi bagian dari analisis jabatan (*job analysis*) akan berperan penting dalam hal mutasi, penempatan, dan promosi pegawai.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang kepemudaan dan olahraga. Sebagai sebuah instansi pemerintahan, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru tentunya memiliki visi, misi, tujuan, serta tugas dan fungsi yang mana menjadi acuan dan arahan untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan pada bidang kepemudaan dan olahraga. Visi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru yakni “terwujudnya kota Pekanbaru sebagai pusat kualitas pemuda dan olahraga dalam rangka meningkatkan wawaasan kebangsaan, kepemimpinan yang berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berprestasi dan berdaya saing yang dilandasi iman dan taqwa”. Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang yang mana sebagai upaya mewujudkan visi tersebut, maka Dinas Kepemudaan dan Olahraga berpedoman pada Peraturan Walikota (perwa) Pekanbaru Nomor 230 tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru mempunyai tugas penting dalam membina, membimbing, dan memfasilitasi pemuda kota Pekanbaru baik aspek kepemudaan maupun aspek keolahragaan. Disamping fungsinya tersebut, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru menoreh prestasi, diantaranya :

1. Juara umum kota layak pemuda tingkat nasional tahun 2019
2. Juara 3 tingkat nasional pemuda pelopor “Komunitas Tuli Lancang Kuning” tahun 2019
3. Juara 3 tingkat nasional pemuda pelopor “Komunitas Bahasa Inggris” tahun 2017
4. Juara 1 petani muda tahun 2019
5. Inovasi program bank sampah
6. Peringkat 8 Pekan Olahraga Nasional (PON) tahun 2021
7. Juara umum 1 kejuaraan daerah (kejurda) pelajar cabang sepak bola
8. Juara umum 1 kejuaraan daerah (kejurda) pelajar cabang renang
9. Juara umum 1 kejuaraan daerah (kejurda) pelajar cabang bulu tangkis
10. Dan prestasi lainnya

Berdasarkan Renstra (Rencana Strategi) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tahun 2017-2022 mengidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga ke dalam beberapa poin, diantaranya :

- a. Pelaksanaan program yang belum optimal karena keterbatasan dana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Komunikasi dan koordinasi antar bidang belum berjalan dengan baik, akibatnya pelaksanaan tugas berjalan kurang optimal.
- c. Terbatasnya sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung operasional administrasi dan pelayanan seperti peralatan demo untuk kepemudaan dan olahraga, asrama dan gedung untuk atlet, kendaraan, ruang rapat.
- d. Tidak ada pegawai fungsional tertentu seperti wasit dan pelatih untuk seluruh cabang olahraga.

Dalam halnya kinerja, komunikasi baik antar pegawai maupun antar bidang menjadi hal yang mendasar dalam sebuah organisasi. Komunikasi memiliki fungsi utama untuk menyampaikan informasi dan intruksi, dengan adanya komunikasi yang baik akan mampu menciptakan kinerja yang baik juga. Akan tetapi, pada poin b dijelaskan bahwa pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru terkendala komunikasi dan koordinasi antar bidang. Sudah seharusnya antar bidang memiliki koordinasi dan komunikasi agar kinerja pegawai dan organisasi dapat lebih baik.

Kemudian, dalam Renstra (Rencana Strategis) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tahun 2017-2022 tersebut memuat analisis SWOT Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru. Tidak adanya pegawai yang mempunyai keahlian atau bersertifikasi di bidang kepemudaan dan keolahragaan menjadi salah satu kelemahan (*weakness*) pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru. Dengan adanya pegawai yang memiliki keahlian atau bersertifikasi pada bidangnya akan membantu peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sertifikasi ini bertujuan meningkatkan kualitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetensi pegawai yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Dalam halnya analisis jabatan yang memuat informasi mengenai persyaratan dan uraian suatu jabatan, berikut data pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru berdasarkan pangkat dan golongan serta pendidikan terakhir yang mana dalam analisis jabatan hal ini menjadi salah satu aspek yang diperhatikan.

Tabel 1.1
Data Pegawai Berdasarkan Pangkat Dan Golongan

No	Golongan	Ruang				jumlah
		A	B	C	D	
1	IV	8	1	1	0	10
2	III	1	5	5	9	20
3	II	0	1	1	0	2
4	I	0	0	0	0	0
jumlah						32

Sumber : data normatif Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tahun 2021

Dari data diatas menunjukkan bahwa Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru memiliki pegawai dengan golongan IV sebanyak 10 orang, kemudian golongan III sebanyak 20 orang, golongan II sebanyak 2 orang dan tidak ada pegawai dengan golongan I.

Tabel 1.2
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	7
2	Sarjana (S1)	21
3	Diploma	0
4	SLTA	4
5	SLTP	0
6	SD	0
Jumlah		32

Sumber : data normatif Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tahun 2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa pegawai yang menyelesaikan pendidikan ditingkat SMA berjumlah 4 orang, kemudian ditingkat sarjana (S1) sebanyak 21 orang, dan sisanya sebanyak 7 orang telah menyelesaikan pendidikan pascasarjana (S2). Tidak hanya golongan dan pangkat saja, latar belakang pendidikan juga dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai. Latar belakang pendidikan atau tingkat pendidikan akan membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawab atas jabatan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan yang memadai akan berguna untuk memaksimalkan kegiatan atau pekerjaan, yang mana salah satu tujuan dari pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja dan memberi bekal pengetahuan bagi pegawai (Juliana, Hakim, & Mustari, 2015). Jika dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 21 yang isinya menerangkan bahwa kualifikasi pendidikan menjadi salah satu hal yang dimuat dalam pengumuman lowongan jabatan, yang artinya kualifikasi atau tingkat pendidikan menjadi salah satu aspek penting dalam suatu jabatan.

Disamping itu, perencanaan dan penetapan bidang kerja akan membantu dalam merealisasikan pencapaian visi dan misi Dinas Pemuda Olahraga Kota Pekanbaru. Pada tahun 2021 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru mengalami pembaharuan bidang pada struktur keorganisasian.

Tabel 1.3
Daftar Nama Bidang Tahun 2021

Nama bidang	Sub bidang/seksi
Sekretariat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub Bagian Umum 2. Sub Bagian Keuangan 3. Sub Bagian Program
Layanan Kepemudaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seksi Pemberdayaan Dan Pengembangan Kreatifitas 2. Seksi Kelembagaan 3. Seksi Pemberdayaan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Kewirausahaan Pemuda
Peningkatan Prestasi Olahraga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seksi pembibitan, IPTEK, dan Tenaga Keolahragaan 2. Seksi Promosi Olahraga dan Olahraga Prestasi 3. Seksi Standarisasi Olahraga
Pemberdayaan olahraga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seksi Olahraga pendidikan dan sentra olahraga 2. Seksi Olahraga Rekreasi, Tradisional dan Layanan Khusus 3. Seksi Kemitraan dan Penghargaan Olahraga
Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seksi Sarana dan Prasarana Kepemudaan 2. Seksi Sarana dan Prasarana Keolahragaan 3. Seksi Kemitraan Pemuda dan Olahraga

Sumber : Peraturan Walikota (perwa) Pekanbaru Nomor 230 tahun 2020 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada dinas kepemudaan dan olahraga kota pekanbaru

Berdasarkan data diatas, setiap bidang memiliki seksi bidang yang mendukung kinerja dari setiap bidang. Sehingga analisis jabatan memainkan peran penting agar pegawai tetap pada porsi dan tugasnya. Penambahan bidang kerja ini tidak hanya sekedar formalitas, tetapi merupakan sebuah langkah pengorganisasian dan manajemen agar lebih terarah dan terstruktur. Penambahan bidang kerja ini akan berdampak terhadap beban kerja dan jumlah tenaga kerja (sumber daya manusia) yang dibutuhkan. Sehingga dibutuhkan pegawai dengan kesesuaian yang diperlukan instansi untuk mengisi posisi atau jabatan tersebut.

Oleh karena itu, pegawai seharusnya ditempatkan pada tempat atau bidang yang mampu dikuasai dan memiliki keahlian pada bidang tersebut. Pada kualifikasi jabatan dijelaskan kompetensi apa yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan atau kecakapan yang dimiliki oleh pegawai yang relevan dengan pekerjaan dan

tugas sehingga pekerjaan tersebut dapat efektif dan efisien yang mana mempermudah seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.4
Evaluasi Kompetensi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tahun 2021

NO	JABATAN	EVALUASI
1	Analisis Tata Usaha pada Sub Bagian Umum	<ol style="list-style-type: none"> 1) Masih kurang menguasai dalam mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan 2) Masih kurang menguasai dalam membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat 3) Masih kurang menguasai dalam mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan obyek kerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaan
2	Analisis Perencanaan, Evaluasi, Dan Pelaporan pada Sub Bagian Program	<ol style="list-style-type: none"> 1) Masih kurang menguasai dalam Menerima dan memeriksa bahan dan data Penyusunan Program Perencanaan Anggaran dan Pelaporan sesuai prosedur sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan 2) Masih kurang menguasai dalam Menyusun konsep penyusunan "Penyusunan Program Perencanaan Anggaran dan Pelaporan" sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran yang diharapkan
3	Analisis Kelembagaan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Masih kurang menguasai dalam mengumpulkan bahan-bahan kerja analisis kelembagaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan 2) Masih kurang menguasai dalam mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan obyek kerja analisis kelembagaan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.
4	Pengawas Olahraga pada bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	<ol style="list-style-type: none"> 1) Masih kurang menguasai dalam menerima dan menginventarisasi data obyek kerja Pengawas Olahraga sesuai prosedur untuk diproses lebih lanjut 2) Masih kurang menguasai dalam mengawasi obyek kerja Pengawas Olahraga sesuai prosedur dalam rangka tercapainya sasaran yang diharapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Pengawas Olahraga pada bidang Pemberdayaan Olahraga	1) Masih kurang menguasai dalam menerima dan menginventarisasi data obyek kerja Pengawas Olahraga sesuai prosedur untuk diproses lebih lanjut 2) Masih kurang menguasai dalam mengklasifikasi data obyek kerja Pengawas Olahraga sesuai prosedur untuk kelancaran pelaksanaan pengawasan
6	Penyuluh Olahraga pada bidang Pemberdayaan Olahraga	1) Masih kurang menguasai dalam mengolah bahan penyuluhan menjadi materi Penyuluh Olahraga 2) Masih kurang menguasai dalam mengevaluasi hasil penyuluhan Penyuluh Olahraga 3) Masih kurang menguasai dalam melaksanakan penyampaian materi Penyuluh Olahraga
7	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana pada bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan	1) Masih kurang menguasai dalam mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala Kebutuhan sarana dan prasarana sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya
8	Pengadministrasian Sarana dan Prasana pada Bidang bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan	1) Masih kurang menguasai dalam menerima, mencatat, dan menyortir surat masuk sarana dan prasarana sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian.

Sumber : data olahan Evaluasi Kompetensi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tahun 2021

Data diatas menjelaskan rumusan kompetensi berdasarkan tugas, pokok, dan fungsi dengan melihat kompetensi apa saja yang belum dikuasai oleh pegawai. Dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang masih kurang menguasai keahlian atau kompetensi pada jabatannya, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru belum sepenuhnya optimal. Untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal tidak sedikit pegawai kurang memahami bidang pekerjaannya, sehingga hasil kinerja kurang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 pegawai kedepannya. Oleh karena itu, analisis jabatan yang berisi deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan memerlukan penataan yang jelas.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti

1. Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1)
2. Memperoleh hasil dan penemuan dari kegiatan penelitian
3. Menambah ilmu pengetahuan

Bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru

1. Memperoleh informasi dari penelitian mengenai pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai

2. Instansi dapat mengembangkan manajemen sumber daya pegawai yang lebih tepat untuk digunakan

Bagi pembaca

1. Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya
2. Dapat menjadi penambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut T. Hani Handoko dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik karya Wirman dan Alwi (Syafri & Alwi, 2014), memaparkan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Manajemen sumber daya manusia mampu membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi. Kemudian dengan manajemen sumber daya manusia ini dapat memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia dengan tujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja atau pegawai yang selalu siap mengatasi setiap perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan (Sutrisno, 2011)

Manusialah yang mampu menggerakkan kegiatan-kegiatan organisasi, mengoperasikan sistem dan teknologi, serta menggerakkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Urgensi terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia sudah menjadi isu klasik dalam ketatanan organisasi. Kinerja sumber daya manusia (pegawai) akan mempengaruhi kinerja organisasi juga.

Menurut Bernardin dan Russel (Syafri & Alwi, 2014), terdapat beberapa isu-isu pokok dalam manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

A. Desain Organisasi

- 1) Sejauh mana organisasi merumuskan dan merencanakan penyelesaian pekerjaan melalui berbagai prosedur pelaksanaan pekerjaan yang

ditentukan, rantai komando yang jelas, peraturan dan regulasi yang fleksibel, dan uraian pekerjaan (*job description*) yang mendetail.

- 2) Sejauh mana perbedaan unit-unit organisasi memelihara kebebasan dan koresponsifan terhadap keunikan pasar, sambil mengintegrasikan pekerjaan dengan unit-unit lain melalui hubungan dengan berbagai kelompok (*team*), organisasi matriks, dan sebagainya.
- 3) Mendesain pekerjaan agar pegawai dalam organisasi dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- 4) Proses yang biasa membentuk struktur organisasi. (misalnya, bagaimana membuat keputusan, bagaimana peranan yang tanggung jawab dan tanggung jawab ditentukan secara jelas)

B. Staffing

- 1) Tipe penerimaan pegawai baru (misalnya, jangka panjang atau jangka pendek, *fulltime* atau *parttime*)
- 2) Prosedur merekrut dan mensosialisasikan pegawai baru (misalnya, sosialisasi, orientasi)
- 3) Mendesain jalan dan jenjang karier di dalam organisasi
- 4) Proses rangkaian perencanaan (misalnya, keterlibatan manajer senior, keterkaitan program pengembangan)
- 5) Tipe-tipe program mengakhiri masa kerja pegawai (misalnya, memberhentikan, pensiun lebih awal)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Pengembangan pegawai dan organisasi

- 1) Hasil yang diinginkan dari pengembangan (misalnya, kemampuan konseptual, perubahan sikap, pemecahan masalah, pengembangan tim)
- 2) Tipe-tipe partisipasi dalam program pengembangan (misalnya, pegawai baru, manajer tingkat menengah)
- 3) Tipe pengembangan dan bagaimana program diintegrasikan ke dalam strategi organisasi
- 4) Melakukan program latihan
- 5) Evaluasi program (untuk menilai perubahan pada kinerja pegawai atau kinerja organisasi)
- 6) Alternatif-alternatif pengembangan yang biasa dilakukan dalam kompetisi organisasi (misalnya mengarahkan kinerja pegawai secara fungsional, tugas khusus)

D. Kinerja Manajemen

- 1) Tipe-tipe standar sejumlah pegawai atau unit-unit organisasi (misalnya, yang berfokus pada perilaku atau berfokus pada hasil, berkaitan dengan individu atau kinerja yang strategis atau rencana-rencana organisasi).
- 2) Tipe-tipe kinerja tinjauan umpan balik yang diberikan (misalnya, akuntabilitas manajerial, monitoring pembahasan umpan balik)
- 3) Proses-proses yang menjamin bahwa umpan balik terjadi secara kontinu (berkelanjutan), misalnya tinjauan secara kuartil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Sumber data pengukuran dan kriteria pengembangan (misalnya, klien, pelanggan, bawaha, sejawat)

E. Sistem ganjaran, manfaat, pemenuhan kebutuhan pegawai

- 1) Tipe-tipe yang insentif berupa uang (misalnya, gaji pokok atau pembayaran insentif, membayar kinerja atau membayar ke senioran)
- 2) Sejauh mana sistem ganjaran dikaitkan dengan rencana-rencana strategis dan mendorong pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan memenuhi persyaratan pelanggan
- 3) Sejauh mana ganjaran yang didasarkan pada individu atau kinerja kelompok atau organisasi
- 4) Struktur ganjaran bukan dalam bentuk uang (misalnya, pengakuan terhadap bawahan, titel)

F. Komunikasi dan hubungan masyarakat

- 1) Tipe-tipe informasi yang diperoleh pegawai, bagaimana cara memperolehnya.
- 2) Tipe-tipe saluran komunikasi,
- 3) Desain program komunikasi (pertemuan masyarakat, mengelola forum diskusi, bulletin)

2.2 Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis jabatan merupakan suatu kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi mengenai pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi. Lalu data yang dihimpun tersebut dapat digunakan untuk bermacam-macam tujuan. (Isiwahyuningsih, 2019). Pengertian lainnya menjelaskan analisis jabatan adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses pengumpulan informasi tentang jabatan yang ada, mulai dari nama jabatan, kualifikasi, uraian tugas, standar pencapaian, dan lain-lain.

Menurut Daryanto dan Abdullah (Meryance, Rafani, & Pratiwi, 2014), analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisa pada setiap jabatan yang kemudian akan memberikan gambaran tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap pegawai untuk jabatan tertentu.

Menurut French (Marnisah & Zamzam, 2021), analisis jabatan merupakan suatu penyelidikan yang sistematis tentang isi pekerjaan, lingkungan fisik yang melingkupi pekerjaan, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab jabatan.

Hasibuan (Marnisah & Zamzam, 2021) berpendapat bahwa analisis jabatan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, serta mengapa pekerjaannya tersebut harus dikerjakan atau informasi tertulis mengenai pekerjaan apa yang harus dikerjakan dalam suatu instansi agar tujuan tercapai.

Dessler (Dessler & Chhinzer, 2017) berpendapat bahwa analisis jabatan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas, tanggung jawab setiap pekerjaan dan atribut manusia (dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Setelah informasi pada analisis jabatan ini dikumpulkan, lalu digunakan untuk pengembangan deskripsi jabatan (apa yang diperlukan oleh pekerjaan itu) dan spesifikasi jabatan (orang seperti apa yang diperlukan).



Kriteria-kriteria yang harus dipenuhi suatu analisis jabatan, yaitu :

(Meldona, 2009)

- a) Menghasilkan suatu deskripsi tugas yang jelas
- b) Frekuensi dan pentingnya tugas perilaku harus ditaksir
- c) Mempertimbangkan suatu penilaian yang akurat mengenai keterampilan, pengetahuan, karakteristik, dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan
- d) Harus menghasilkan informasi mengenai hubungan antar tugas-tugas pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan, karakteristik dan kemampuan lain untuk masing-masing tugas pekerjaan.

Analisis jabatan berbasis tugas merupakan bentuk yang paling umum dan fokus pada tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dimiliki dan dilakukan dalam suatu pekerjaan (jabatan). Tugas merupakan aktivitas kerja yang terdiri atas banyak kegiatan yang bentuknya jelas dan dapat dikenali, sedangkan kewajiban adalah segmen kerja yang tingkatannya terdiri atas beberapa tugas. Kemudian, tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaksanakan tugas dan kewajiban tertentu.

Informasi analisis jabatan yang saling berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu : (Widodo, 2015)

- a) Perekrutan dan seleksi.

Uraian jabatan dan spesifikasi jabatan mengambil bagian penting, informasi ini digunakan untuk memutuskan pegawai seperti apa yang akan direkrut dan dipekerjakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi (Hasibuan, 2009). Analisis jabatan menyajikan informasi untuk menentukan nilai relatif dari masing-masing jabatan sehingga setiap jabatan dapat diklasifikasikan. Informasi analisis jabatan juga untuk memperkirakan nilai dan kompensasi yang tepat untuk setiap jabatan.

c) **Penilaian kinerja**

Suatu penilaian kinerja membandingkan setiap kinerja aktual dari tiap pegawai dengan standar kinerjanya.

d) **Pelatihan**

Informasi analisis jabatan dapat digunakan untuk pengembangan dan pelatihan pegawai.

e) **Memastikan penangkatan yang lengkap atas semua tugas.**

Analisis jabatan ini untuk memastikan bahwa semua tugas yang harus dilakukan sebenarnya ditetapkan untuk posisi khusus.

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan

Tujuan dari analisis jabatan adalah sebagai berikut : (Sugijono, 2016)

- (a) Menetapkan spesifikasi jabatan. Dengan adanya analisis jabatan, maka akan terdapat persyaratan kepegawaian yang jelas, pemberian pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab tugas atas jabatan, sehingga jabatan tersebut dapat dijalankan dengan baik.



- (b) Menentukan kebutuhan pelatihan. Analisis jabatan mampu mengidentifikasi kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kinerja atau performa pekerjaan.
- (c) Menentukan peringkat. Hasil dari analisis jabatan dapat mengetahui bobot dari suatu jabatan, sehingga antara jabatan yang satu dengan yang lain dapat di nilai dan dibandingkan dan dapat disusun peringkat jabatan dalam organisasi.
- (d) Mengembangkan metode. Perbaikan terhadap metode kerja atas suatu jabatan dapat dilakukan dengan analisis jabatan.

Manfaat analisis jabatan, diantaranya : (Sugijono, 2016)

- (a) Memberikan gambaran mengenai tantangan yang bersumber dari lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- (b) Menghilangkan atau menghapus persyaratan jabatan yang tidak diperlukan
- (c) Menemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong maupun yang menghambat kualitas kerja pegawai
- (d) Merencanakan ketenagakerjaan di masa depan
- (e) Menyesuaikan lamaran yang masuk dengan lowongan pekerjaan yang tersedia
- (f) Membantu dalam menentukan kebijakan dan program-program manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pelatihan dan pengembangan karier, lalu apakah pegawai sudah memenuhi spesifikasi keahlian, dan lain sebagainya
- (g) Membantu dalam menentukan standar prestasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(h) Berperan dalam penempatan pegawai agar sesuai dengan tingkat kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan.

(i) Mengidentifikasi hubungan antara penyelia dengan bawahan

(j) Memudahkan dalam mendesain ulang, baik dalam hal akuisisi, merger, dan perampingan organisasi.

(k) Memperkirakan nilai kompensasi yang tepat untuk masing-masing jabatan yang sesuai beban kerja, kondisi kerja, spesifikasi jabatan, dan lain sebagainya.

Pemakaian atau kegunaan analisis jabatan pada umumnya digunakan

untuk : (Sugijono, 2016)

1) Kelembagaan

a. Penyusunan organisasi baru

b. Penyempurnaan organisasi yang sekarang

c. Peninjauan kembali alokasi tugas, wewenang, dan tanggung jawab tiap jabatan

2) Kepegawaian

a. Rekrutmen seleksi atau penempatan

b. Penilaian jabatan (evaluasi jabatan)

c. Penyusunan jenjang karir

d. Mutasi/promosi/rotasi

e. Program pelatihan

3) Ketatalaksanaan

a. Tata laksana

b. Tata kerja atau prosedur

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.2.2 **Output Analisis Jabatan**

Output atau hasil dari analisis jabatan meliputi: (Hardiyansyah, 2012)

- a. Uraian jabatan, merupakan informasi jabatan yang berisi tentang tugas dan aspek lainnya.
- b. Kualifikasi jabatan, yaitu informasi yang berisi tentang syarat-syarat jabatan yang diperlukan, misalnya pendidikan tertentu.
- c. Peta jabatan, yaitu berisi tentang susunan nama dan tingkat jabatan (struktural dan fungsional) yang digambarkan kedalam suatu struktur organisasi.
- d. Faktor kemampuan keuangan negara, merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam penentuan formasi ASN, karena jika kemampuan keuangan negara masih terbatas, maka penetapan formasi harus didasarkan kemampuan keuangan negara.

2.2.3 **Deskripsi Jabatan (Job Description)**

Menurut Daryanto dan Abdullah, (Suryani, Sulistyaningrum, & Murwaningsih, 2018) Analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisa pada setiap jabatan sehingga akan memberikan gambaran tentang syarat-syarat yang diperlukan jabatan tertentu.

F.X. Soedjadi (Tim Penulis TSM, 2015) menjelaskan job deskripsi adalah penguraian secara lebih terperinci dan bulat (*compact*) tentang pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pegawai yang sebelumnya sudah dibuatkan analisis pekerjaannya yang mana dalam deskripsi jabatan sudah harus memuat tentang persyaratan (*qualification*).

Menurut Handoko (Anggraini, Afifuddin, & Hayat, 2020) deskripsi jabatan (*job description*) merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Deskripsi jabatan memberikan beberapa manfaat, diantaranya : (Suryani, Sulistyaningrum, & Murwaningsih, 2018)

- 1) Deskripsi jabatan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Mampu menghindari tumpang tindih tanggung jawab
- 3) Memudahkan dalam prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas sumber daya manusia (SDM)
- 4) Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktik diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam memberikan kompensasi
- 5) Bermanfaat dalam program keselamatan kerja, mampu menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan.
- 6) Bermanfaat dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan dan perubahan keadaan
- 7) Memberikan arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan
- 8) Dapat membantu dalam memperbaiki administrasi dan pengendalian pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Elemen-elemen yang terdapat dalam deskripsi jabatan, sebagai berikut: (Taggala, 2015)

- 1) Nama jabatan, hal ini diperlukan untuk pembukuan dan bertujuan untuk mempermudah pembuatan laporan.
- 2) Aktivitas dan prosedur kerja, yaitu berisi tentang tugas yang dijalankan, interaksi atau hubungan dengan pekerjaan lain, dan lain-lain
- 3) Kondisi kerja dan lingkungan fisik, meliputi lokasi didalam atau diluar gedung, penerangan, suhu, dan lain sebagainya.
- 4) Lingkungan sosial, yaitu berhubungan dengan rekan kerja, jumlah anggota dalam unit atau kelompok kerja.
- 5) Kondisi pekerjaan, meliputi jam kerja, struktur gaji, kompensasi, dan lain sebagainya.

2.2.4 Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)

Menurut Dessler (Utami, 2019), spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari tuntutan manusia dalam suatu jabatan yakni pendidikan, keterampilan, kepribadian dan lain-lain. Lebih jelasnya lagi, Dessler menjelaskan bahwa spesifikasi jabatan (*job specification*) merupakan bagian dari deskripsi jabatan atau dokumen tersendiri yang berisi informasi tentang syarat-syarat kualifikasi seorang pekerja yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan efektif. Spesifikasi jabatan menetapkan kualifikasi minimal yang dapat dapat diterima dan harus dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengoptimalkan hasil pekerjaan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Spesifikasi jabatan dapat mencakup persyaratan pekerjaan atau jabatan seperti, keterampilan komunikasi atau pengalaman sebelumnya dalam bidang tertentu. Spesifikasi jabatan memungkinkan organisasi untuk menentukan batas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pendidikan dan persyaratan sertifikasi bagi seseorang yang melakukan pekerjaan. (Mangaleswaran & Kirushanthan, 2015).

Spesifikasi jabatan adalah informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap pegawai atau karyawan agar mampu mengemban pekerjaan atau jabatan dengan baik. Spesifikasi jabatan tersebut meliputi syarat pendidikan, pengalaman, pelatihan, fisik serta mental dan persyaratan lainnya (Marnisah & Zamzam, 2021)

Beberapa persyaratan dalam membuat atau menyusun spesifikasi jabatan, diantaranya : (Widhiastuti, 2013)

- 1) Persyaratan kualifikasi umum seperti pengalaman dan pelatihan
- 2) Persyaratan pendidikan, termasuk pendidikan menengah, universitas, atau pendidikan kejuruan
- 3) Pengetahuan, keahlian-keahlian, dan kemampuan

Berikut manfaat dari spesifikasi jabatan, diantaranya :

- a) Mempermudah dalam menyaring pemilihan kandidat atau pegawai baru
- b) Membantu organisasi dalam mencari pekerja yang cakap
- c) Membantu organisasi dalam mengklasifikasi setiap jenis pekerjaan
- d) Memberi ide pada organisasi dalam membentuk program pengembangan dan pelatihan untuk pegawai
- e) Sebagai alat evaluasi
- f) Spesifikasi jabatan yang jelas dan tertata menghasilkan pegawai dengan kinerja yang baik sehingga pegawai menguasai segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- g) Meningkatkan kualitas organisasi.

2.2.5 Indikator Analisis Jabatan

Menurut Edison dalam (Arismunandar & Khair, 2020) beberapa informasi yang akan dikumpulkan dalam proses analisis jabatan seperti identitas jabatan, aktivitas pekerjaan dan produktivitas, wewenang, teknologi dan keterampilan, prosedur dan peraturan, kondisi lapangan, minat, dan spesifikasi jabatan.

Produk atau hasil dari analisis jabatan akan menghasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, maka analisis jabatan memiliki beberapa dimensi atau indikator, diantaranya: (Dessler dalam Salmah, 2013)

1. wewenang, yaitu kesesuaian wewenang dengan posisi, tidak *overlapping* dengan posisi lain, kewenangan terdefinisikan dengan jelas atau tidak.
2. tanggung jawab, yaitu suatu sikap atau kesanggupan seorang individu dalam memikul beban dan resiko.
3. kondisi kerja, meliputi kondisi lingkungan kerja, peraturan dan regulasi organisasi, kejelasan koordinasi antar pekerjaan.
4. fasilitas kerja, meliputi kelengkapan fasilitas dan kesesuaian fasilitas yang dibutuhkan.
5. standar hasil kerja, meliputi kejelasan target yang diharapkan dan kesesuaian target dengan bidang pekerjaan.
6. pendidikan dan pelatihan, meliputi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.
7. Kompetensi, meliputi pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki yang mampu menunjang pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Jika berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2020 tentang Pendoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja mengelompokkan informasi jabatan sebagai berikut, identitas jabatan, ikhtisar jabatan, kualifikasi jabatan, tugas pokok, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, resiko bahaya, syarat jabatan, prestasi kerja, dan kelas jabatan.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Indrasari, 2017; Jaenudin & Chairunisa, 2015). Menurut Irawan (Tsauri, 2014) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Lalu terdapat tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai (*job performance*) dapat dimaknai sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab serta tugas kerja yang dibebankan kepadanya. (Asnawi, 2019). Kinerja individu atau pegawai juga menjadi kinerja organisasi, hal ini dikarenakan kekuatan setiap organisasi terletak pada orang-orang yang ada didalamnya. (Indrasari, 2017)

Menurut siagian (Indrasari, 2017), kinerja adalah umpan balik tentang berbagai hal atau aspek seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya berguna untuk menentukan tujuan, jalur, dan rencana pengembangan karier orang itu sendiri terkhusus organisasi. Lalu selanjutnya dipaparkan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek dalam kinerja pegawai, diantaranya : (Asnawi, 2019)

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani
- d. Berhubungan baik dengan staf atau pegawai lainnya
- e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Menurut Wirawan (dalam Sihalo & Siregar, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

1. Faktor internal pegawai, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Faktor ini biasanya bersifat bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, dan pengalaman kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi tempat bekerja. Dukungan ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain visi dan misi organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal atau diluar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut antara lain



kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

Berdasarkan penjelasan mengenai deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan maka kedua hal tersebut berkaitan erat dengan kinerja pekerjaan. Maka dari itu, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan, diantaranya : (Widhiastuti, 2013)

1. standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi
2. standar kinerja harus stabil dan dapat diandalkan
3. standar kinerja harus mampu membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, dan buruk
4. standar kinerja harus dinyatakan dalam angka
5. standar kinerja harus mudah diukur
6. standar kinerja harus dipahami oleh pegawai
7. standar kinerja harus memberikan penafsiran yang tidak multi-tafsir

Standar kinerja dapat dinyatakan dalam angka dan dapat diukur sehingga dapat mempermudah dalam penilaian kinerja pegawai. Kinerja diukur ke dalam beberapa indikator, diantaranya: (Jaenudin & Chairunisa, 2015)

1. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun atau periode waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, kuantitas kerja berkenaan dengan jumlah (kuantitas) produk atau jasa yang dihasilkan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu mutu hasil yang dicapai sesuai persyaratan, yang mana pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketepatan waktu, yaitu berhubungan dengan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki kuantitas beban kerja yang berbeda, maka terdapat jenis pekerjaan tertentu dengan batas waktu tertentu juga (Asnawi, 2019).
4. Perilaku kerja, yaitu sikap, tingkah laku, atau perbuatan baik melakukan atau tidak melakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 29 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib melakukan pengukuran kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja ini dilakukan terhadap SKP (Standar Kinerja Pegawai) dengan membandingkan realisasi SKP dengan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan dan perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja. Kemudian pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan yang didasarkan pada data dukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja.

Menurut Setiawan (dalam Sihaloho & Siregar, 2019) berpendapat bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator berikut:

1. ketepatan penyelesaian tugas, yaitu bagaimana pengelolaan waktu dalam bekerja serta ketepatan menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan waktu dan jumlah kehadiran.



3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah absensi selama periode tertentu
4. Kerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mitchell (dalam Noer, Rachmawati, & Basori, 2020) kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu:

1. kualitas kerja
2. ketepatan waktu
3. inisiatif
4. kemampuan
5. komunikasi

2.4 Hubungan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis jabatan merupakan sebuah teknik atau cara untuk mengidentifikasi dan menganalisis suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Makna pentingnya analisis jabatan ini dijelaskan oleh Sharman (dalam Anggraini, Afifuddin, & Hayat, 2020) yang mengatakan bahwa analisis jabatan menjadi bagian yang penting dan strategis yang mampu memperjelas ruang lingkup pekerjaan pegawai, pasalnya belum tentu nama jabatan yang sama memiliki tugas dan konsekuensi pekerjaan yang sama. Dengan adanya analisis jabatan ini akan mampu memperjelas bagi pimpinan maupun staff (anggota) dalam muatan pekerjaan yang dimilikinya. Melalui pemahaman analisis jabatan, diharapkan pegawai dapat meraih kinerja yang baik. Jika pegawai dapat menghasilkan profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efektif dan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



efisien. Hal ini tentu sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi yang menuntut aparatur negara untuk mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan pelayanan publik dan kinerja organisasi.

Kemudian asumsi lainnya yang memuat pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh Schuler & Jackson, dan Dessler (dalam Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2013), bahwa faktanya sebagian besar peneliti telah menyatakan analisis jabatan sebagai tulang punggung dan landasan setiap aktifitas sumber daya manusia. Analisis jabatan memberikan landasan atau informasi yang diperlukan dalam formasi mengenai pekerjaan dan pegawai yang digunakan oleh profesional sumber daya manusia untuk membangun dokumen penting seperti, deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan penilaian kinerja. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai yang mana hasil penilaian kinerja ini nantinya akan menjadi dasar untuk kenaikan jabatan dan golongan.

2.5 Pandangan Islam

Quraish Shihab (Soumena, 2020) mengutarakan bahwa agama mengingatkan jabatan atau kepemimpinan bukan sebuah keistimewaan tetapi tanggung jawab. Jabatan bukan fasilitas tapi pengorbanan; jabatan bukan leha-leha tapi kerja keras; jabatan juga bukan kesewenangan bertindak tapi kewenangan melayani; jabatan merupakan pelopor keteladanan berbuat. Banyak ayat-ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai analisis jabatan dan kinerja.

Beramal shaleh tidak hanya sebatas sedekah, berpuasa atau memelihara anak yatim, tetapi menjalankan pekerjaan sesuai arahan dan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) merupakan salah satu cara untuk beramal shaleh. Pasalannya, menjalankan tugas, pekerjaan atau memangku suatu jabatan bukanlah hal yang mudah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرِّي اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشِئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Jabatan merupakan anugerah yang diberikan oleh Allah SWT kepada hamba yang dikehendaki-Nya. Kemudian jabatan tersebut harus dipertanggungjawabkan dengan sebenar-benarnya.

Firman Allah SWT dalam Q.S. al-Isra ayat 13 :

وَكُلِّبْنَا إِنسَانًا عَلَىٰ طَيْرِهِ فِي غُنْقِهِ ۗ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ
كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنشُورًا ﴿١٣﴾

Artinya : “Dan setiap manusia telah Kami kalungkan (catatan) amal perbuatannya di lehernya. Dan pada hari Kiamat Kami keluarkan baginya sebuah kitab dalam keadaan terbuka”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa seluruh amal perbuatan kita akan dicatat dan kelak akan mendapatkan balasan atas perbuatan selama di dunia. Jika di dunia ada penilaian kinerja maka diaakhirat juga memiliki penilaian kinerja yaitu berupa catatan amal perbuatan. Segala sesuatu di dunia bersifat sementara, begitu juga dengan jabatan. Sifat “sementara” ini sering terlupa oleh manusia karena terlalu terpacu mengejar dunia. Tidak jarang manusia berani untuk berbuat kotor untuk mencapai dan mendapatkan hal yang diinginkan. Manusia harus ingat bahwa



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dunia adalah fana dan akhirat adalah selamanya. Maka dari itu, jabatan yang diamanahkan kepada kita di dunia harus dilakukan dengan baik dan dengan niat yang lurus.

Dalam QS. An-nissa' ayat 58

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٨﴾

Artinya :*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil . Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”*.

Pada ayat diatas menjelaskan mengenai amanat yang harus disampaikan kepada yang berhak menerimanya dan memberikan amanat tersebut kepada ahlinya pada bidangnya.Sama halnya dengan pegawai, dalam memberikan amanat jabatan serta penempatan pegawai kepada yang ahli dan berkompeten dibidangnya. Hal ini karena jika pegawai ditempatkan sesuai keahlian dan kompetensi yang dimilikinya, maka setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan cepat dan mudah dikerjakan.

Alla SWT berfirman dalam surah Al-Ahzab ayat 72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya : *“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat), lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh”*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat diatas menegaskan bahwa manusia memikul amanat yang sangat luar biasa. Jika dengan Allah SWT sudah menepati amanat tersebut, maka beruntunglah atas dirinya. Tidak berbeda dengan amanat jabatan, jika dengan baik jabatan tersebut dipegang, maka kedepannya akan baik pula. Begitu juga sebaliknya, pada ayat tersebut dikatakan bahwa manusia sangat zalim dan sangat bodoh. Jika jabatan yang ia miliki tidak diemban dengan sungguh-sungguh, sungguh ia adalah zalim terhadap dirinya sendiri dan terhadap orang lain.

Hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَيِّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : *Dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."* (HR. Bukhari No. 6015)

Perlu kita garis bawahi sabda Rasulullah SAW diatas, yaitu “jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu”. Sudah jelas bahwa baik itu amanat, jabatan, kekuasaan, dan wewenang atau apapun itu haruslah orang yang ahli dan kompeten dibidangnya. Orang yang handal dan memiliki ilmu pengetahuan dan ahli dibidangnya tentu akan tau apa yang harus dikerjakan, sehingga pekerjaan tersebut tidak akan ia sia-siakan beitu saja. Inilah mengapa analisis jabatan dibuat agar pegawai mengetahui pekerjaannya, selain itu mengetahui pegawai seperti apa yang cocok untuk memegang jabatan tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Makna kehancuran pada hadist diatas sangat beragam dan luas artinya, tapi satu hal yang pasti peringatan dan balasan Allah SWT itu nyata adanya.

Allah SWT berfirman dalam surah Ali Imran ayat 26 :

قُلْ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مِنْ تَشَاءٍ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِنْ تَشَاءٍ وَتُعْزِزُ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِإِذْنِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٦﴾

Artinya : *Katakanlah (Muhammad), "Wahai Tuhan pemilik kekuasaan, Engkau berikan kekuasaan kepada siapa pun yang Engkau kehendaki, dan Engkau cabut kekuasaan dari siapa pun yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan siapa pun yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan siapa pun yang Engkau kehendaki.*

Maksud ayat diatas adalah perbedaan kedudukan, pangkat, dan fungsi diantara manusia merupakan cobaan dari Allah SWT kepada manusia, apakah mampu memegang kekuasaan amanah dan bertanggung jawab serta mau bersyukur kepada Allah SWT. Mau setinggi apapun pangkat dan jabatan seorang manusia, jangan sampai lupa untuk bersyukur kepada sang pemilik kekuasaan yang sesungguhnya. Allah SWT adalah dzat yang dengan mudah untuk mencabut dan melepas semua yang manusia miliki.

Pada suatu ketika, Abu Dzar Al-Ghifar mendatangi Rasulullah SAW seraya berkata, “Ya Rasulullah, mengapa engkau tidak memberikan aku jabatan apa?” dan kala itu Rasulullah menepuk bahu Abu Dzar Al-Ghifar dan menjawab, “Wahai Abu Dzar, engkau adalah seorang yang lemah sedangkan jabatan itu adalah amanah dan jabatan merupakan kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat, kecuali orang yang mengambilnya dengan haknya, dan menunaikannya (dengan sebaik-baiknya)”. (HR Muslim)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hadits diatas secara tidak langsung menjelaskan kriteria pejabat yang seharusnya ditanamkan dan ada dalam diri seorang pejabat, yaitu kuat, amanah, dan mampu menunaikan jabatan tersebut. Hadits diatas sekali lagi memperjelas bahwa jabatan adalah sebuah amanah. Jabatan bukan hanya sekedar kekuasaan belaka, tetapi sebuah kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat kelak. Orang yang membayar untuk mendapat jabatan, menjatuhkan orang lain demi kekuasaan, mengambil hak orang lain, menjadi pemimpin yang tidak amanah, dan lain sebagainya. Maka akan mendapatkan ganjaran dan balasan atas perbuatannya yang mana menjadi penyesalan di akhirat baginya.

Allah SWT berfirman dalam surat al-Qashash ayat 26 :

إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *“...sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”*

Kata “kuat” berarti kuat dalam memimpin, kuat pada fisiknya, dan kuat dalam menegakkan hukum. Kita adalah pemimpin diri kita sendiri, maka sudah selayaknya pejabat sebagai abdi negara yang mengemban tanggung jawab untuk negaranya haruslah kuat.

Al-Imam Ahmad menyampaikan kepada Sufyan bin ‘Uyainah, bahwa cinta kekuasaan lebih disenangi orang dibandingkan emas dan perak. Barangsiapa berambisi memperoleh kekuasaan maka ia akan mencari-cari aib orang lain. Keimatan yang dilontarkan Al-Imam Ahmad pada saat itu memperingatkan kita tentang kekuasaan. Jabatan berhubungan dengan kekuasaan. Orang yang sudah buta hatinya akan kekuasaan dan tidak berniat memperoleh kekuasaan tersebut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena Allah SWT, maka ia akan terlena dengan kehidupan dunia. Aib orang lain pun menjadi korbannya demi untuk menjatuhkan lawan atau saingannya.

Abu Sa'id 'Abdurrahman bin Samurah berkata, Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* berkata padaku,

يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ لَا تَسْأَلِ الْإِمَارَةَ ، فَإِنَّكَ إِن أُعْطِيتَهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وُكِلْتَ إِلَيْهَا ،
وَإِن أُعْطِيتَهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتَ عَلَيْهَا ،

Artinya : “Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau meminta kekuasaan karena sesungguhnya jika engkau diberi kekuasaan tanpa memintanya, engkau akan ditolong untuk menjalankannya. Namun, jika engkau diberi kekuasaan karena memintanya, engkau akan dibebani dalam menjalankan kekuasaan tersebut.” HR. Bukhari no. 7146 dan Muslim no. 1652)

Kedudukan, posisi, jabatan, dan kekuasaan adalah sebuah titipan dari Allah SWT. Tidak perlu seorang hamba meminta kekuasaan atau jabatan jika Allah SWT tidak menghendaknya. Sebaliknya, jika Allah SWT memberi seorang hamba kekuasaan (jabatan) maka harus dijalankan dengan baik. Jabatan merupakan anugrah sekaligus amanah juga sebuah kehinaan. Tergantung bagaimana seorang hamba mengambil jalannya. Tapi, jangan lupa perbuatan baik dan buruk meski sebesar biji zarah pun akan mendapat balasannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Peneliti mencoba melakukan telaah atas penelitian terdahulu sebagai rujukan dan sebagai bahan perbandingan. Berikut beberapa penelitian terdahulu dengan judul penelitian yang relevan.



Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

	judul	Penulis	Nama jurnal	keterangan
1.	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rantau Selatan	Sarnama L. Tambunan dan Desmawaty Hasibuan (2016)	Ecobisma (ekonomi, bisnis, dan manajemen)	Menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara variabel analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Rantau Selatan.
2.	Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS	Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto, dan Musthofa Hadi (2017)	Administrasi dan Bisnis	Menunjukkan hasil analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS
3.	Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali	Yurniati (2016)	Katalogis	Menunjukkan hasil bahwa analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi berpengaruh simultan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian Dna Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali.
4.	<i>Job Analysis, Wokload Analysis, And Enmployee's Needs Planning Determinant Of Employee Of Civil Servant</i>	Riza Faisal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar, Piping Noviati, Irwan, Dan Sugianto (2019)	Pundi	Ada pengaruh positif antara analisis jabatan, analisis beban kerja, dan perencanaan kebutuhan pegawai terhadap kinerja pegawai di kabupaten Tasikmalaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:..

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Konsep Operasional

Tabel 2.2
Konsep operasional

Varabel	Konsep operasional	Indikator	Skala
Analisis jabatan (X)	Dessler (Dessler & Chhiner, 2017) berpendapat bahwa analisis jabatan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas, tanggung jawab setiap pekerjaan dan atribut manusia (dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Kondisi kerja 4. Fasilitas kerja 5. Standar hasil kerja 6. Pendidikan dan pelatihan 7. Kompetensi 	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Indrasari, 2017; Jaenudin & Chairunisa, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Perilaku kerja 	Likert

2.6 Hipotesis

Pada penelitian ini analisis jabatan (X) merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat.



Tipe hubungan hipotesis penelitian ini adalah asimetris, yang biasanya dilambangkan dengan anak panah. Ini berarti variabel X (analisis jabatan) mempunyai hubungan dengan variabel Y (kinerja pegawai). Hubungan ini dapat dikatakan dengan pengaruh variabel X memengaruhi variabel Y tetapi tidak sebaliknya (Nurdin & Hartati, 2019).

Maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah:

H₀ diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.

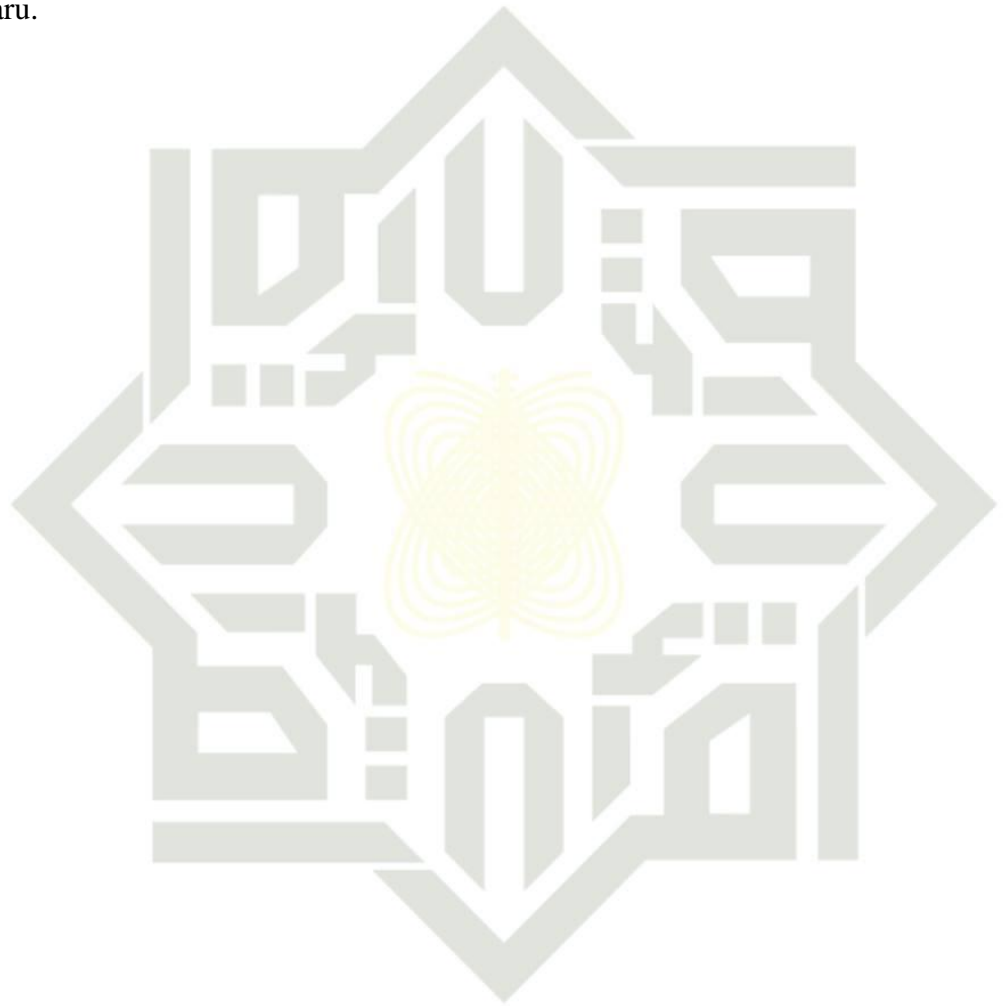
H_a diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan informasi yang dapat diukur. Sedangkan penelitian kuantitatif kausal merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel yang mana menggunakan perhitungan statistik signifikan dan kemudian peneliti dapat menarik kesimpulan kausalistik dari dua variabel atau lebih yang biasanya bersifat sebab-akibat (Hardani, et al., 2020).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

A. Angket atau kuesioner

Angket adalah suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu yang diberikan kepada sekelompok individu atau informan untuk mendapatkan data (Yusuf, 2017).

B. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang mana mencatat informasi sebagaimana yang dilihat atau diamati secara langsung (Abubakar, 2021).

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dengan angket, observasi, wawancara, dan lain sebagainya. (Hardani, et al., 2020)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka. (Hardani, et al., 2020). Dalam hal ini data sekunder berupa jumlah pegawai, data diri pegawai (usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir) dan hal-hal lain terkait dengan penelitian ini.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Penelitian kuantitatif umumnya dikembangkan oleh peneliti berdasarkan jabaran dari variabel penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan angket atau kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru yang berjumlah 33 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi serta sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2015). Teknik penarikan sampel pada penelitian adalah *random sampling*, artinya memberikan peluang untuk setiap populasi menjadi sampel penelitian tanpa memperhatikan strata atau syarat tertentu dalam populasi tersebut. Dikarenakan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga memiliki jumlah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pegawai Negeri Sipil 33 orang dan jumlahnya tidak lebih dari 100 orang, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif umumnya digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi serta melakukan prediksi dengan analisis regresi (tanpa perlu di uji signifikansinya) (Sugiyono, 2015). Uji statistik deskriptif bisa digunakan untuk memperoleh gambaran data seperti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum dan sebagainya

3.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana Berfungsi untuk mencari tahu pengaruh hubungan antara variabel analisis jabatan dengan variabel kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear sederhana berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

b : konstanta regresi (*slope*)

X : Analisis Jabatan (variabel bebas, *predictor*)

a : Konstanta (*intersep*), perpotongan dengan sumbu vertikal

e : Standar error

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan (Sugiyono, 2015). Validitas atau kesahihan suatu instrumen akan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, apabila :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Koefisien korelasi *product moment* >r-tabel ($\alpha: n-2$) n= jumlah sampel.
3. Nilai $sig \leq \alpha$

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam sebuah kuesioner. Realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada beberapa cara atau metode untuk melakukan pengujian normalitas data, diantaranya dengan menggunakan *one sample kolmogrov sminorv* test dan menggunakan plot (*Normal Probability Plots*). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat taraf nilai signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$ (Sumanto, 2014). Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Kemudian pada grafik normal *probability*



plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian *error* untuk beberapa nilai X tidak konstan (berubah-ubah) (Sumanto, 2014). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel X terhadap variabel Y. Cara pengambilan keputusan dengan melihat nilai *deviation linearity sig* pada *output* SPSS (taraf signifikan 0.05 atau 5%). Jika nilai *deviation linearity sig* > 0.05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Cara lainnya dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf sig 5% atau *alpha* 0.05, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y (Sumanto, 2014)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (T test)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 178). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Demikian juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.9.2 Uji Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) digunakan untuk melihat atau mengetahui persentase variabel independen (bebas) secara bersama-sama menjelaskan hubungan dengan variabel dependen (terikat) (Noer, Rachmawati, & Basori, 2020). Koefisien determinasi dapat dinyatakan dalam persen yang menginterpretasikan bahwa variasi variabel Y disebabkan R^2 oleh perubahan variabel X. Cara pengambilan keputusan dengan melihat nilai R dan R^2 . Koefisien determinasi juga digunakan untuk menafsirkan skor korelasi pearson (r), berikut interpretasi koefisien korelasi.

0,00 – 0,199 artinya tingkat hubungan Sangat rendah

0,20 – 0,399 artinya tingkat hubungan Rendah

0,40 – 0,599 artinya tingkat hubungan Sedang

0,60 – 0,799 artinya tingkat hubungan Kuat

0,80 – 1 artinya tingkat hubungan Sangat kuat

Rumus menghitung koefisien determinasi

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Deskripsi Umum Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru

Nama instansi	: Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru
Alamat	: Komplek Pemerintah Kota Pekanbaru , Kel. Sail, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru , Prop. Riau
Telepon	: (0761) 849661
Website	: http://dispora.pekanbaru.go.id/
Email	: dispora.kotapekanbaru@gmail.com

4.2 Visi dan Misi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru

4.2.1 Visi

"Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Pusat Kualitas Pemuda dan Olahraga dalam rangka meningkatkan Wawasan Kebangsaan, Kepemimpinan yang berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berprestasi dan berdaya saing yang dilandasi Iman dan Taqwa"

4.2.2 Misi

1. Mengembangkan kualitas/potensi kepemudaan dalam rangka mempersiapkan kader pemimpin bangsa yang berakhlak mulia, beriman dan bertaqwa
2. Mengembangkan Budaya IPTEK untuk meningkatkan partisipasi pemuda dan olahraga dalam pembangunan manusia Indonesia yang unggul dan berdaya saing
3. Mewujudkan sistem manajemen kepemudaan dan keolahragaan yang terpadu melalui pemberdayaan organisasi kepemudaan dan keolahragaan di seluruh Indonesia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Meningkatkan pemberdayaan pemuda dalam prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan dalam upaya mendukung peningkatan pembangunan dalam bidang olahraga sehingga terhindar dari penyakit masyarakat (NAPZA, MIRAS, HIV/AIDS, dan lain-lain)
5. Mengembangkan sarana dan prasarana pemuda dan olahraga untuk menciptakan pemuda yang memiliki jiwa wirausaha dan industri olahraga serta meningkatkan kemitraan antara Pemerintah, dunia usaha dan masyarakat
6. Meningkatkan dan memasyarakatkan budaya olahraga yang bernuansa Melayu dikalangan pemuda dan masyarakat sebagai salah satu upaya pelestarian budaya bangsa.

4.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru

4.3.1 Tugas Dan Fungsi Dinas

(1) Dinas Kepemudaan dan Olahraga mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Kepemudaan dan Olahraga dan tugas pembantuan lainnya.

(2) Dinas Kepemudaan dan Olahraga dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan rencana operasional urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga; perumusan dan penetapan penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan pemuda dan kepemudaan terhadap pemuda pelopor kabupaten/kota, wirausaha muda pemula, dan pemuda kader kota;

- b. Perumusan dan penetapan pemberdayaan dan pengembangan organisasi kepemudaan tingkat kota;
- c. Perumusan dan penetapan pembinaan serta pengembangan olahraga pendidikan pada jenjang pendidikan yang menjadi kewenangan kota;
- d. Perumusan dan penetapan penyelenggaraan kejuaraan olahraga tingkat kota;
- e. Perumusan dan penetapan pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi tingkat provinsi;
- f. Perumusan dan penetapan pembinaan dan pengembangan organisasi olahraga tingkat kota;
- g. Perumusan dan penetapan pembinaan dan pengembangan olahraga rekreasi;
- h. Perumusan dan penetapan pembinaan serta pengembangan organisasi kepramukaan tingkat kota;
- i. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan dinas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- j. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan dinas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- k. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan dinas dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.2 Tugas dan Fungsi Sekretariat

(1) Sekretariat mempunyai tugas menyusun rencana operasional dan menyusun bahan koordinasi bidang kesekretariatan meliputi umum, keuangan dan program berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana operasional program kerja kesekretariatan di lingkungan dinas berdasar ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Penyusunan bahan koordinasi penyusunan rencana kerja dinas;
- c. Penyusunan bahan koordinasi perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan serta mengkoordinir pelaksanaan program reformasi birokrasi;
- d. Penyusunan bahan koordinasi penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta penyusunan program;
- e. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;
- f. Penyusunan bahan koordinasi pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban;
- g. Penyusunan bahan koordinasi pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat dinas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- i. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat dinas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- j. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan sekretariat dinas dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.3 Tugas Dan Fungsi Sub Bagian Umum

- (1) Sub Bagian Umum mempunyai tugas perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja Sub Bagian Umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sub Bagian Umum dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perencanaan kegiatan program kerja sub bagian umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Pelaksanaan fasilitasi perumusan dan pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, umum, perlengkapan dan rumah tangga serta kearsipan berdasarkan peraturan-undangan yang berlaku;



- c. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan, penghimpunan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, dokumentasi serta pengolahan data dan informasi sub bagian umum;
- d. Pelaksanaan fasilitasi urusan keprotokolan, koordinasi dengan instansi terkait sesuai bidang tugasnya serta pelayanan hubungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pelayanan ruang pimpinan, tamu pimpinan, upacara-upacara dan rapat-rapat dinas;
- f. Pelaksanaan fasilitasi pengelolaan perjalanan dinas dan operasional rumah tangga dinas;
- g. Pelaksanaan fasilitasi pengelolaan barang milik daerah meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penyaluran, penggunaan, pemanfaatan dan pengamanan serta pemeliharaan barang milik daerah;
- h. Pelaksanaan fasilitasi pengumpulan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana;
- i. Pelaksanaan fasilitasi pengadaan barang dan jasa;
- j. Pelaksanaan fasilitasi pengurusan penggunaan dan pemeliharaan barang milik daerah (bmd);
- k. Pelaksanaan fasilitasi perumusan dan pengkoordinasian kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan di lingkungan dinas;
- l. Pelaksanaan fasilitasi pengolahan data pegawai, formasi pegawai, mutasi pegawai, latihan pegawai, ujian dinas, kenaikan pangkat, kenaikan gaji

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkala, menyusun daftar urut kepangkatan (duk) dan registrasi asn serta pengarsipan penilaian prestasi kerja asn di lingkungan dinas;

- m. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan sub bagian umum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- n. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sub bagian umum sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- o. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan sub bagian umum dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.4 Tugas dan Fungsi Sub Bagian Keuangan

(1) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas perencanaan dan pelaksanaan program kerja Sub Bagian Keuangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Sub Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan program kerja Sub Bagian Keuangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi urusan keuangan dan penatausahaan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi dan verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);
- d. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pembuatan Surat Perintah Membayar (SPM);
- e. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi serta verifikasi harian atas penerimaan/pengeluaran;
- f. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi verifikasi Laporan Pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;
- g. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi sistem akuntansi dan penyiapan laporan keuangan serta pengelolaan aset;
- h. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi penatausahaan aset meliputi pembukuan, inventarisasi dan pelaporan barang milik daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- i. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi penyimpanan dokumen dan bukti kepemilikan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan;
- j. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan Sub Bagian Keuangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- k. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Sub Bagian Keuangan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- l. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Keuangan dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.5 Tugas dan Fungsi Sub Bagian Program

- (1) Kepala Sub Bagian Program mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja Sub Bagian Program berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sub Bagian Program dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perencanaan kegiatan program kerja Sub Bagian Program berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi program kerja Sub Bagian Penyusunan Program berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - c. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana dan program kerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (lkjip), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Penetapan



Kineja, laporan evaluasi kinerja, Renstra, Renja, RKA, DPA dan laporan realisasi fisik program pembangunan;

- d. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi pengumpulan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana;
- e. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi kegiatan pengendalian dan pelaporan ;
- f. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan menghimpun petunjuk teknis yang berhubungan dengan penyusunan program;
- g. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi penyusunan renstra, renja dan program pembangunan tiap tahunnya di lingkungan dinas;
- h. Pelaksanaan fasilitasi penyiapan bahan dan fasilitasi pengadaan barang dan jasa;
- i. Penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi dan menyusun tindak lanjut laporan masyarakat, temuan pemeriksa fungsional dan pengawasan lainnya;
- j. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan Sub Bagian Program sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- k. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Sub Bagian Program sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- l. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Program dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.6 Tugas dan Fungsi Bidang Layanan Kepemudaan

- (1) Bidang Layanan Kepemudaan mempunyai tugas menyusun rencana operasional dan menyusun bahan koordinasi bidang Layanan Kepemudaan meliputi pemberdayaan dan pengembangan kreatifitas, kelembagaan dan pemberdayaan dan kewirausahaan pemuda. berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bidang Layanan Kepemudaan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan rencana operasional program kerja bidang layanan kepemudaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Penyusunan bahan koordinasi pemberdayaan organisasi dan kegiatan kepemudaan;
 - c. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan seleksi pertukaran pemuda;
 - d. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan inventarisasi tenaga teknis pembinaan pemuda dan organisasi pemuda;
 - e. Penyusunan bahan koordinasi penyiapan peningkatan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta maupun organisasi masyarakat guna pengembangan dan peningkatan tenaga teknis pembinaan pemuda khususnya dan para pemuda umumnya;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Penyusunan bahan koordinasi fasilitasi pelaksanaan kegiatan kepemudaan di sekolah dan luar sekolah;
- g. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan pemberian dorongan pemassalan dan pembinaan prestasi pemuda;
- h. Penyusunan bahan koordinasi perencanaan pendidikan pemuda;
- i. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan peningkatan keimanan dan ketaqwaan pemuda;
- j. pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan bidang layanan kepemudaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- k. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang layanan kepemudaan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- l. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan bidang layanan kepemudaan dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.7 Tugas dan Fungsi Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga

- (1) Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga mempunyai tugas menyusun rencana operasional dan menyusun bahan koordinasi bidang Peningkatan Prestasi Olahraga meliputi pembibitan, IPTEK, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi dan standardisasi olahraga. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.



(2) Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana operasional program kerja Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ;
- b. Penyusunan bahan koordinasi perumusan kebijakan di bidang pembibitan, IPTEK, dan tenaga keolahragaan, Promosi Olahraga dan Olahraga Prestasi Serta Standardisasi Olahraga;
- c. Penyusunan bahan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembibitan, IPTEK, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standardisasi olahraga;
- d. Penyusunan bahan koordinasi penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembibitan, IPTEK, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standardisasi olahraga;
- e. Penyusunan bahan koordinasi pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang pembibitan, IPIEK, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standardisasi olahraga;
- f. Penyusunan bahan koordinasi pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang pembibitan, IPTEK, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standardisasi olahraga;
- g. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembibitan, IPTEK, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standardisasi olahraga;
- h. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan administrasi Kepala Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga;

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- i. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat bejalan efektif dan efisien;
- j. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- k. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
 1. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.8 Tugas dan Fungsi Bidang Pembudayaan Olahraga

- (1) Bidang Pembudayaan Olahraga mempunyai tugas menyusun rencana operasional dan menyusun bahan koordinasi bidang pembudayaan olahraga meliputi olahraga pendidikan dan sentra olahraga, olahraga rekreasi, tradisional, dan layanan khusus berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bidang Pembudayaan Olahraga dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan rencana operasional program kerja Bidang Pembudayaan Olahraga berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Penyusunan bahan koordinasi perumusan kebijakan di bidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra

- olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- c. Penyusunan bahan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- d. Penyusunan bahan koordinasi penyusunan nonna, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- e. Penyusunan bahan koordinasi pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- f. Penyusunan bahan koordinasi pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- g. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus, serta kemitraan dan penghargaan olahraga;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan administrasi Kepala Bidang Pembudayaan Olahraga;
- i. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pembudayaan Olahraga sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- j. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pembudayaan Olahraga sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- k. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan Bidang Pembudayaan Olahraga dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

4.3.9 Tugas dan Fungsi Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan

- (1) Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan mempunyai tugas menyusun rencana operasional dan menyusun bahan koordinasi bidang sarana prasarana dan kemitraan meliputi sarana prasarana kepemudaan, sarana prasarana olahraga dan kemitraan pemuda dan olahraga berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan rencana operasional program kerja Bidang sarana Prasarana dan Kemitraan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;



- b. Penyusunan bahan koordinasi perumusan kebijakan di bidang sarpras pemuda, sarpras olahraga, dan kemitraan pemuda dan olahraga;
- c. Penyusunan bahan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang sarpras pemuda, sarpras olahraga, dan kemitraan pemuda dan olahraga;
- d. Penyusunan bahan koordinasi penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang sarpras pemuda, sarpras olahraga, dan kemitraan pemuda dan olahraga;
- e. Penyusunan bahan koordinasi pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang sarpras pemuda, sarpras olahraga, dan kemitraan pemuda dan olahraga;
- f. Penyusunan bahan koordinasi pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang sarpras pemuda, sarpras olahraga, dan kemitraan pemuda dan olahraga;
- g. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sarpras pemuda, sarpras olahraga, dan kemitraan pemuda dan olahraga;
- h. Penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan administrasi Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan;
- i. Pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- j. Pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan sesuai dengan peraturan dan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

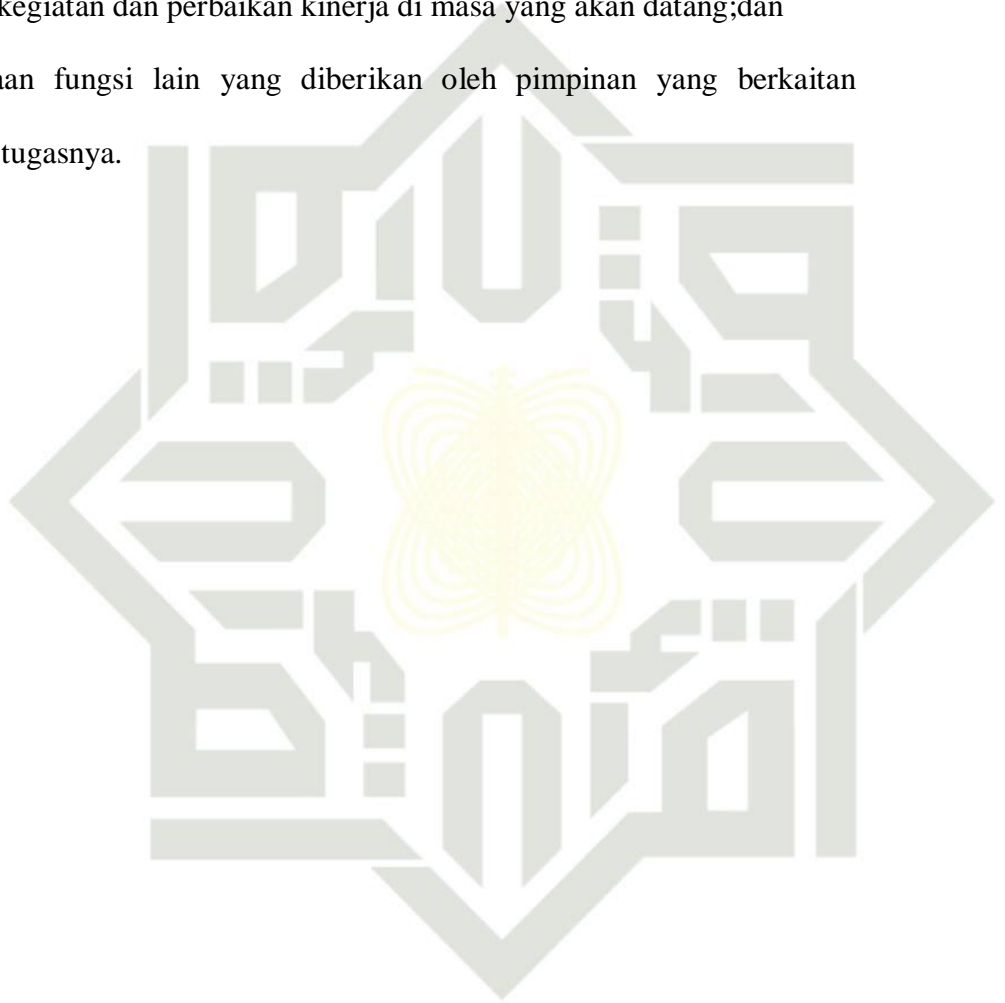
k. Pelaksanaan evaluasi tugas bawahan di lingkungan Bidang Sarana Prasarana dan Kemitraan dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang; dan
l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan aplikasi SPSS 23. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh variabel X (analisis jabatan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). nilai konstanta sebesar 0,223 artinya jika tidak ada analisis jabatan (X) maka nilai koefisien kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.223. Setiap penambahan 1% tingkat analisis jabatan (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,800. karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya apabila analisis jabatan naik maka kinerja pegawai akan naik. Sedangkan besar pengaruh variabel analisis jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan melihat nilai R square yaitu sebesar 0,721 yang artinya variabel analisis jabatan memberikan pengaruh sebesar 72,1% terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel luar.

6.2 Saran

Analisis jabatan akan membantu mempermudah instansi dalam menyusun uraian jabatan, spesifikasi jabatan, peta jabatan, evaluasi jabatan maupun pengelolaan kinerja pegawai, sudah sebaiknya analisis jabatan ini dilakukan dengan optimal. Selain itu, peningkatan pengetahuan, pendidikan dan pelatihan serta kompetensi oleh pegawai Dinas kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru sangat diperlukan dalam menunjang kinerja baik kinerja individu maupun organisasi.

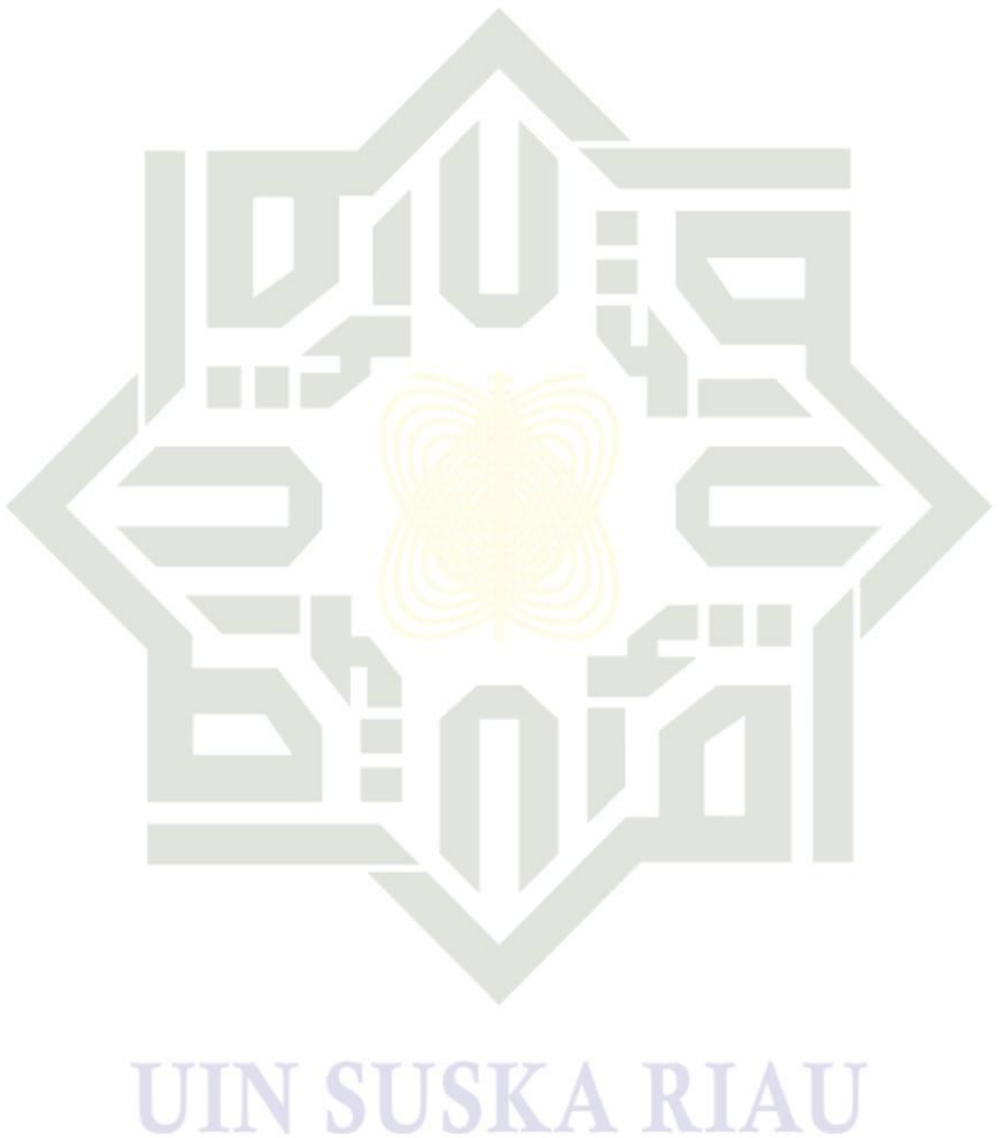
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian, dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan perubahan lingkungan yang sangat cepat saat ini dibutuhkan penelitian yang dapat memperbaiki dan melengkapi penelitian ini di masa yang akan datang.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA Press.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 25-31.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: cv. Athra Samudra.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2017). *Human Resources Management in Canada*. Canada: Pearson Canada Inc.
- Hardani, Hikmatul, N. A., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., et al. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hardiyansyah. (2012). *Sstem Administrasi Negara dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. sidoarjo: indomedia pustaka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Istiwahyuningsih, T. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 304-318.
- Jahudin, & Chairunisa, F. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Negara*, 50-61.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 11-19.
- Mangaleswaran, & Kirushanthan, K. (2015). Job Description And Job Specification: Study Of Selected Organizations In Sri Lanka. *International Journal Of Information Technology And Business Management*, 30-36.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Sleman: Deepublish publisher.
- Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Sleman: Deepublish.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masdar, S., Asmorowati, S., & Irianto, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal ilmiah progresif manajemen bisnis*, 1-13.
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1-13.
- Muslim, & Hadi, L. (2020). *Pelayanan Publik (Konsep, Inovasi dan Semangat Anti Korupsi)*. Pekanbaru: Kreasi edukasi.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. *Dinamika : jurnal ilmiah ilmu administrasi negara*, 323-332.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Puangkoro, S. A. (2004). *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Medan: e-USU Depository.
- Rahayu, S. (2003, agustus 2). Mutasi Sebagai Upaya Penempatan Pegawai Secara The Right Man On The Right Place. *III*, 102-110.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi Aksara.
- Soumena, M. Y. (2020, 02 19). *Jabatan adalah amanah*. Dipetik 11 15, 2021, dari IAIN Parepare Akulturasi Budaya dan Islam: <https://www.iainpare.ac.id/jabatan-adalah-amanah/>
- Sugijono. (2016). analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. *orbith*, 52-58.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suryani, I. M., Sulistyaningrum, C. D., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi*, 58-63.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Tagala, M. (2015). *Analisis Jabatan*. Sleman: Kurnia Global Publishing.
- Taumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik* , 1114-1122.
- Tim Penulis TSM. (2015). *Panduan Praktis Menyusun Jobdesc*. Jakarta: Raih Asa Sukses.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Tsauri, S. (2014). *manajemen kinerja (performance management)*. jember: STAIN Jember Press.
- Utami, I. T. (2019). Analisis spesifikasi dan deskripsi pekerjaan untuk posisi jabatan sekretaris berdasarkan persyaratan akademik dan non akademik. *jurnal sekretaris dan administrasi (serasi)*, 25-38.
- Widhiastuti, H. (2013). *fungsi analisa pekerjaan dalam pengelolaan organisasi*. semarang: semarang university press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yumanik. (2013). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju Stem Akamigas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 70-93.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.



Angket Penelitian

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru

Nama : Meisy Elyzalmi
 Jurusan : Administrasi Negara
 Universitas : UIN Suska Riau

Bapak/Ibu,

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru. Semua informasi yang diperoleh dari angket ini adalah penting untuk meningkatkan dan memberikan evaluasi terkait kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, kerjasama Bapak/Ibu sangat diharapkan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam angket ini. Kami memohon agar angket ini diisi dengan jujur. Angket ini akan mengambil waktu Bapak/Ibu, oleh karena itu atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket kami dahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

PETUNJUK:

1. Silahkan isi dengan informasi yang sesuai
2. Silahkan tanda di tempat yang sesuai

A. IDENTITAS RESPONDEN

a. Jenis Kelamin:

1. Laki-laki
2. Perempuan

b. Agama:

1. Islam
2. Kristen Katolik
3. Kristen Protestan
4. Hindu
5. Budha
6. Kong Hu cu

Umur:

1. Di bawah 25 tahun
2. 25 - 35 tahun
3. 36 - 45 tahun
4. 46 - 55 tahun
5. Di atas 55 tahun

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Tingkat Pendidikan:

1. SMP
2. SMA
3. Diploma
4. Sarjana
5. Magister
6. Doktoral

e. Memiliki Jabatan Struktural

1. Ya
2. Tidak

f. Pernah Mengikuti Diklat

1. Ya
2. Tidak

i. Pangkat dan Golongan

Golongan \ pangkat	a	b	c	d	e
I					
II					
III					
IV					



B. ANALISIS JABATAN

B1	Wewenang	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengetahui wewenang dari tugas saya sebagai ASN	1	2	3	4	5
2.	Saya memahami wewenang yang diamanahkan kepada saya	1	2	3	4	5
3.	Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang saya miliki	1	2	3	4	5
4.	Saya melaksanakan wewenang yang ada secara profesional	1	2	3	4	5
5.	Saya yakin tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme merupakan bukti dari penyalahgunaan wewenang	1	2	3	4	5
6.	Setiap wewenang harus memiliki kesesuaian dengan posisi jabatan di kantor	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B2	Tanggung Jawab	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memahami tentang tugas pokok dan fungsi dari tanggung jawab yang saya miliki	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu mengutamakan kepentingan dinas (pekerjaan) daripada kepentingan sendiri, orang lain, atau golongan (kelompok)	1	2	3	4	5
3.	Setiap tanggung jawab yang diberikan memiliki kejelasan dan tidak <i>overlapping</i>	1	2	3	4	5
4.	Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	1	2	3	4	5
5.	Tanggung jawab yang besar memiliki resiko yang besar pula.	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B3	Kondisi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kantor tempat saya bekerja memiliki lingkungan yang layak dan mendukung pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa aman saat melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kantor	1	2	3	4	5
4.	terdapat kerjasama yang baik antar individu atau bidang kerja akan mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
5.	Hubungan kerja yang baik membuat saya bekerja dengan baik pula	1	2	3	4	5

STS: Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B4	Fasilitas Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Setiap bidang kerja memiliki fasilitas yang sesuai dan mendukung penyelesaian pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Saya memelihara dan menjaga fasilitas yang disediakan	1	2	3	4	5
4.	Pemenuhan sarana dan prasarana akan mempermudah pekerjaan	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B5	Standar Hasil Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Setiap program yang dibuat harus memiliki standar hasil kerja yang jelas	1	2	3	4	5
2.	saya mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada saya	1	2	3	4	5
3.	Standar hasil kerja harus memberikan penafsiran yang tidak multi-tafsir	1	2	3	4	5
4.	Target program kerja yang dibuat harus memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan.	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B6.	Pendidikan dan Pelatihan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk setiap PNS	1	2	3	4	5
2.	saya memiliki pengalaman pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja	1	2	3	4	5
3.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B7	Kompetensi	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer, printer, dan lain-lain.	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki kemampuan dalam mengoperasikan Microsoft office.	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kemampuan berbahasa Indonesia yang baik untuk berkomunikasi.	1	2	3	4	5
4.	Saya memiliki keterampilan sesuai bidang pekerjaan	1	2	3	4	5
5.	ASN yang berkompeten mampu mewujudkan pelaksanaan <i>good governance</i> (pemerintahan yang baik)	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



C. KINERJA PEGAWAI

Hak Cipta: Diinindungi Undang-Undang

C2.

C3.

C4.

Kuantitas Kerja		STS	TS	KS	S	SS
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan target Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru tetapkan	1	2	3	4	5
2.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan	1	2	3	4	5
3.	Saya memaksimalkan pencapaian target	1	2	3	4	5
4.	Saya melaporkan hasil kerja kepada atasan menurut keadaan sebenarnya.	1	2	3	4	5
5.	Saya mampu merealisasikan rencana kerja dengan baik	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

Kualitas Kerja		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas	1	2	3	4	5
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat	1	2	3	4	5
3.	Sasaran kegiatan yang dibuat selalu tepat sasaran	1	2	3	4	5
4.	Saya meminimalisir kesalahan dalam bekerja	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu mengutamakan kualitas kerja	1	2	3	4	5
6.	Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5

STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, KS: Kurang Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju

Ketepatan Waktu		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan tepat waktu	1	2	3	4	5
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	1	2	3	4	5
4.	Saya selalu datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
5.	Saya tetap berada di tempat kerja saat tidak ada pekerjaan.	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak keberatan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja seharusnya.	1	2	3	4	5
7.	saya mampu membagi dan membuat target waktu penyelesaian pekerjaan.	1	2	3	4	5

Perilaku Kerja		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memilki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja atau bersama tim	1	2	3	4	5
3.	Saya dapat mempertimbangkan pendapat dan usulan yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan	1	2	3	4	5

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

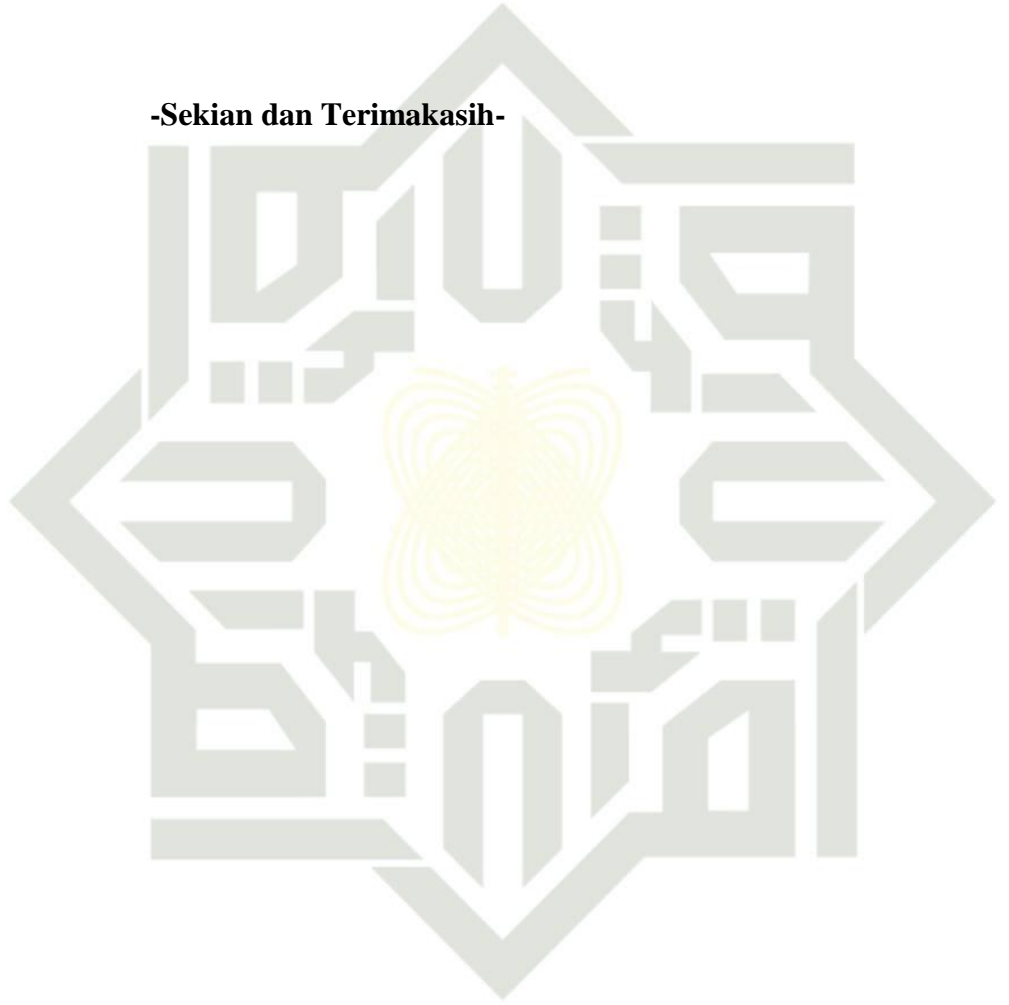
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	profesional					
1. Diikuti oleh orang lain	Saya menaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku	1	2	3	4	5
2. Mengikuti orang lain	Saya memiliki jiwa kepemimpinan	1	2	3	4	5
3. Mengikuti orang lain	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan menanamkan rasa kejujuran didalamnya.	1	2	3	4	5
4. Mengikuti orang lain	Jika memiliki kendala penyelesaian pekerjaan, saya akan bertanya dan meminta pertolongan kepada rekan kerja.	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju

-Sekian dan Terimakasih-



UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tabulasi Kuesioner

Karakteristik Responden

No	karakteristik					
	jenis kelamin	umur	agama	pendidikan	Pangkat/golongan	jabatan struktual
1	laki-laki	>55 tahun	islam	S1	IV.c	ya
2	laki-laki	46-55 tahun	islam	S2	IV.a	ya
3	laki-laki	46-55 tahun	islam	S1	III.d	ya
4	laki-laki	46-55 tahun	islam	S2	IV.b	ya
5	laki-laki	25-35 tahun	islam	S1	III.c	ya
6	laki-laki	36-45 tahun	islam	S1	III.d	ya
7	laki-laki	36-45 tahun	islam	S1	III.c	ya
8	perempuan	46-55 tahun	islam	S1	III.d	ya
9	perempuan	25-35 tahun	islam	S1	III.c	ya
10	laki-laki	46-55 tahun	islam	S1	IV.a	ya
11	perempuan	36-45 tahun	islam	S1	III.c	ya
12	perempuan	>55 tahun	islam	S2	IV.a	ya
13	laki-laki	36-45 tahun	islam	S1	III.b	ya
14	perempuan	46-55 tahun	islam	S1	III.d	ya
15	laki-laki	36-45 tahun	islam	S1	III.c	ya
16	laki-laki	>55 tahun	islam	S2	IV.a	ya
17	laki-laki	>55 tahun	islam	S2	IV.a	ya
18	laki-laki	>55 tahun	islam	S1	III.d	ya
19	laki-laki	46-55 tahun	islam	S1	III.d	ya
20	laki-laki	>55 tahun	islam	S1	III.d	ya
21	laki-laki	>55 tahun	islam	S1	III.d	ya
22	perempuan	>55 tahun	islam	S1	III.d	tidak
23	perempuan	36-45 tahun	islam	S1	III.c	tidak
24	perempuan	36-45 tahun	islam	S1	III.b	tidak
25	laki-laki	46-55 tahun	islam	S1	III.a	tidak
26	laki-laki	46-55 tahun	islam	S1	III.b	tidak
27	laki-laki	46-55 tahun	islam	S2	IV.a	tidak
28	laki-laki	>55 tahun	islam	SMA	III.d	tidak
29	laki-laki	36-45 tahun	islam	S2	IV.a	tidak
30	laki-laki	36-45 tahun	islam	SMA	II.c	tidak
31	laki-laki	46-55 tahun	islam	SMA	II.b	tidak
32	laki-laki	25-35 tahun	islam	S2	IV.a	tidak
33	laki-laki	25-35 tahun	islam	S1	III.b	tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© ak cip

if Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Variabel Analisis Jabatan (X)

no	wewenang						tanggung jawab					kondisi kerja					fasilitas kerja				standar hasil kerja				diklat			kompetensi					Total		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	155
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	155	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	158
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	156
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	145	
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
10	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	139	
11	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	134
13	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	142	
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	151	
15	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	138
16	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	132	
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	138
19	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	144
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	151
21	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	151
22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	141
24	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
25	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	147
26	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	136
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	152
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	155
29	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	155
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	154
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	148
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	153
33	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	150

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Tabulasi variabel kinerja pegawai (Y)

no	kuantitas kerja					Kualitas kerja						ketepatan waktu						perilaku kerja						total			
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23		Y24	Y25	Y26
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	125
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	129
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	112
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
10	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	112
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	100
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
13	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	110
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	125
15	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	113
16	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	120
17	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	111
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	109
19	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	116
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	123
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	125
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	108
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	101
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	112
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	106
27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	126
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	127
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	128
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	118
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	120
33	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	118

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Lampiran 2 : Uji Kualitas Data

1. Uji validitas variabel analisis jabatan (X)

		Correlations																														Analisis_Jabatan		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	
X1	Pearson Correlation	1	.567**	.713**	.694**	.371*	.557**	.571**	.420*	.434*	.537**	.368*	.316	.394*	.504**	.527**	.434*	.124	.087	.563**	.437*	.368*	.342	.368*	.373*	.282	.303	.316	.168	.489**	.217	.635**	.448**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.034	.001	.001	.015	.012	.001	.035	.074	.023	.003	.002	.012	.493	.631	.001	.011	.035	.051	.035	.033	.112	.086	.074	.350	.004	.226	.000	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.567**	1	.494**	.439*	.223	.428*	.487**	.310	.275	.260	.262	.238	.162	.065	.300	.175	.261	.219	.523**	.269	.262	.459**	.115	.167	.326	.307	.365*	.260	.312	.351*	.397**	.238	.514**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.011	.213	.013	.004	.079	.121	.143	.141	.181	.369	.721	.090	.329	.143	.220	.002	.130	.141	.007	.523	.354	.064	.082	.037	.143	.077	.045	.022	.183	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.713**	.494**	1	.577**	.386*	.721**	.534**	.604**	.613**	.559**	.485**	.215	.495**	.576**	.533**	.577**	.160	.144	.620**	.342	.485**	.322	.353*	.447**	.317	.433*	.354*	.149	.526**	.433*	.633**	.671**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.027	.000	.001	.000	.000	.001	.004	.229	.003	.000	.001	.000	.373	.423	.000	.052	.004	.068	.044	.009	.073	.012	.043	.408	.002	.012	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	.694**	.439*	.577**	1	.267	.357*	.387*	.313	.196	.387*	.373*	.439*	.472**	.434*	.500**	.318	.000	-.045	.351*	.351*	.233	.171	.244	.350*	-.078	.182	.307	.129	.347*	.091	.373*	.258	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000		.133	.041	.026	.077	.274	.026	.033	.011	.006	.012	.003	.071	1.000	.802	.045	.045	.192	.340	.171	.046	.665	.311	.082	.474	.048	.615	.033	.147	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	.371*	.223	.386*	.267	1	.657**	.449**	.409*	.245	.437*	.598**	.223	.401*	.498**	.545**	.401*	.276	.134	.422**	.164	.324	.229	.375*	.454**	.199	.267	.223	.184	.394*	.267	.461**	.449**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.034	.213	.027	.133		.000	.009	.018	.170	.011	.000	.213	.021	.003	.001	.021	.121	.458	.014	.362	.066	.200	.031	.008	.267	.133	.213	.305	.023	.133	.007	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X6	Pearson Correlation	.557**	.428*	.721**	.357*	.657**	1	.625**	.610**	.731**	.502**	.654**	.198	.581**	.557**	.485**	.595**	.349*	.238	.720**	.376*	.654**	.428*	.574**	.535**	.382*	.595**	.428*	.164	.464**	.238	.532**	.625**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000	.041	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.269	.000	.001	.004	.000	.046	.182	.000	.031	.000	.013	.000	.001	.028	.000	.013	.362	.007	.182	.001	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X7	Pearson Correlation	.571**	.487**	.534**	.387*	.449**	.625**	1	.428*	.667**	.467**	.325	.238	.454**	.448**	.358*	.516**	.276	.258	.634**	.385*	.590**	.642**	.497**	.478**	.212	.516**	.362*	.222	.414*	.129	.457**	.633**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.026	.009	.000		.013	.000	.006	.065	.183	.008	.009	.041	.002	.119	.147	.000	.027	.000	.000	.003	.005	.235	.002	.038	.214	.017	.474	.007	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

X8	Pearson Correlation	.420	.310	.604	.313	.409	.610	.428	1	.527	.282	.213	.038	.437	.420	.322	.406	.290	.250	.595	.504	.501	.359	.374	.512	.196	.500	.219	.194	.474	.531	.597	.694	.677
	Sig. (2-tailed)	.015	.079	.000	.077	.018	.000	.013		.002	.111	.235	.832	.011	.015	.068	.019	.102	.161	.000	.003	.003	.040	.032	.002	.275	.003	.220	.280	.005	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X9	Pearson Correlation	.434	.275	.613	.196	.245	.731	.667	.527	1	.540	.448	.275	.715	.527	.272	.784	.296	.294	.671	.387	.850	.580	.641	.471	.415	.784	.464	.262	.502	.294	.448	.574	.808
	Sig. (2-tailed)	.012	.121	.000	.274	.170	.000	.000	.002		.001	.009	.121	.000	.002	.126	.000	.095	.097	.000	.026	.000	.000	.000	.006	.016	.000	.006	.141	.003	.097	.009	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	.537	.260	.559	.387	.437	.502	.467	.282	.540	1	.602	.510	.642	.660	.407	.516	.287	.129	.362	.362	.470	.332	.457	.374	.121	.387	.011	.022	.448	.258	.337	.467	.648
	Sig. (2-tailed)	.001	.143	.001	.026	.011	.003	.006	.111	.001		.000	.002	.000	.000	.019	.002	.106	.474	.038	.038	.006	.059	.007	.032	.501	.026	.950	.902	.009	.147	.055	.006	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X11	Pearson Correlation	.368	.262	.485	.373	.598	.654	.325	.213	.448	.602	1	.397	.548	.368	.455	.513	.322	.326	.413	.278	.426	.244	.390	.242	.354	.373	.262	.205	.299	.047	.426	.325	.617
	Sig. (2-tailed)	.035	.141	.004	.033	.000	.000	.065	.235	.009	.000		.022	.001	.035	.008	.002	.068	.064	.017	.117	.013	.171	.025	.174	.043	.033	.141	.253	.091	.797	.013	.065	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X12	Pearson Correlation	.316	.238	.215	.439	.223	.198	.238	.038	.275	.510	.397	1	.534	.316	.412	.307	.146	.088	.015	.269	.262	.335	.292	.167	.100	.175	-.015	.011	.437	.219	.262	.113	.418
	Sig. (2-tailed)	.074	.181	.229	.011	.213	.269	.183	.832	.121	.002	.022		.001	.074	.017	.082	.417	.627	.932	.130	.141	.057	.099	.354	.581	.329	.932	.950	.011	.220	.141	.530	.016
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X13	Pearson Correlation	.394	.162	.495	.472	.401	.581	.454	.437	.715	.642	.548	.534	1	.762	.409	.729	.316	.171	.459	.335	.680	.456	.626	.442	.144	.600	.410	.155	.587	.300	.416	.454	.758
	Sig. (2-tailed)	.023	.369	.003	.006	.021	.000	.008	.011	.000	.000	.001	.001		.000	.018	.000	.073	.340	.007	.057	.000	.008	.000	.010	.423	.000	.018	.389	.000	.090	.016	.008	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X14	Pearson Correlation	.504	.065	.576	.434	.498	.557	.448	.420	.527	.660	.368	.316	.762	1	.527	.694	.237	.087	.437	.312	.501	.342	.630	.659	.058	.434	.190	.168	.613	.347	.368	.448	.702
	Sig. (2-tailed)	.003	.721	.000	.012	.003	.001	.009	.015	.002	.000	.035	.074	.000		.002	.000	.184	.631	.011	.077	.003	.051	.000	.000	.750	.012	.289	.350	.000	.048	.035	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X15	Pearson Correlation	.527	.300	.533	.500	.545	.485	.358	.322	.272	.407	.455	.412	.409	.527	1	.500	.119	.192	.256	.034	.337	.462	.214	.492	.169	.385	.300	.298	.574	.423	.574	.358	.622
	Sig. (2-tailed)	.002	.090	.001	.003	.001	.004	.041	.068	.126	.019	.008	.017	.018	.002		.003	.510	.284	.150	.852	.055	.007	.232	.004	.348	.027	.090	.092	.000	.014	.000	.041	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

X16	Pearson Correlation	.434	.175	.577**	.318	.401	.595**	.516**	.406*	.784**	.516**	.513**	.307	.729**	.694**	.500**	1	.238	.227	.614**	.219	.793**	.429	.611**	.650**	.392	.727**	.439	.516**	.607**	.364*	.513**	.387*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.012	.329	.000	.071	.021	.000	.002	.019	.000	.002	.002	.082	.000	.000	.003		.182	.203	.000	.220	.000	.013	.000	.000	.024	.000	.011	.002	.000	.038	.002	.026	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X17	Pearson Correlation	.124	.261	.160	.000	.276	.349	.276	.290	.296	.287	.322	.146	.316	.237	.119	.238	1	.476**	.313	.198	.322	.245	.385*	.381*	.130	.238	.146	.287	.217	.119	.444**	.389*	.448**
	Sig. (2-tailed)	.493	.143	.373	1.000	.121	.046	.119	.102	.095	.106	.068	.417	.073	.184	.510	.182		.005	.076	.269	.068	.170	.027	.029	.469	.182	.417	.106	.226	.510	.010	.025	.009
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X18	Pearson Correlation	.087	.219	.144	-.045	.134	.238	.258	.250	.294	.129	.326	.088	.171	.087	.192	.227	.476**	1	.307	.307	.326	.472**	.305	.250	.196	.364*	.219	.129	.173	.045	.466**	.258	.400*
	Sig. (2-tailed)	.631	.220	.423	.802	.458	.182	.147	.161	.097	.474	.064	.627	.340	.631	.284	.203	.005		.082	.082	.064	.006	.084	.161	.275	.038	.220	.474	.334	.802	.006	.147	.021
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X19	Pearson Correlation	.563**	.523**	.620**	.351*	.422	.720**	.634**	.595**	.671**	.362*	.413*	.015	.459**	.437*	.256	.614**	.313	.307	1	.492**	.683**	.286	.504**	.557**	.467**	.614**	.396*	.362*	.441*	.307	.548**	.510**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.045	.014	.000	.000	.000	.000	.038	.017	.932	.007	.011	.150	.000	.076	.082		.004	.000	.107	.003	.001	.006	.000	.022	.038	.010	.082	.001	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X20	Pearson Correlation	.437*	.269	.342	.351*	.164	.376*	.385*	.504**	.387*	.362*	.278	.269	.335	.312	.034	.219	.198	.307	.492**	1	.413*	.286	.504**	.412*	.240	.351*	.015	-.011	.316	.044	.278	.385*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.011	.130	.052	.045	.362	.031	.027	.003	.026	.038	.117	.130	.057	.077	.852	.220	.269	.082	.004		.017	.107	.003	.017	.178	.045	.932	.950	.074	.809	.117	.027	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X21	Pearson Correlation	.368*	.262	.485**	.233	.324	.654**	.590**	.501**	.850**	.470**	.426*	.262	.680**	.501**	.337	.793**	.322	.326	.683**	.413*	1	.640**	.766**	.704**	.354*	.933**	.532**	.337	.433*	.187	.426*	.457**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.035	.141	.004	.192	.066	.000	.000	.003	.000	.006	.013	.141	.000	.003	.055	.000	.068	.064	.000	.017		.000	.000	.000	.043	.000	.001	.055	.012	.299	.013	.007	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X22	Pearson Correlation	.342	.459**	.322	.171	.229	.428*	.642**	.359*	.580**	.332	.244	.335	.456**	.342	.462**	.429*	.245	.472**	.286	.286	.640**	1	.498**	.407*	.188	.686**	.459**	.210	.394*	.214	.376*	.399*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.051	.007	.068	.340	.200	.013	.000	.040	.000	.059	.171	.057	.008	.051	.007	.013	.170	.006	.107	.107	.000		.003	.019	.295	.000	.007	.240	.023	.231	.031	.022	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X23	Pearson Correlation	.368*	.115	.353*	.244	.375*	.574**	.497**	.374*	.641**	.457**	.390*	.292	.626**	.630**	.214	.611**	.385*	.305	.504**	.504**	.766**	.498**	1	.718**	.340	.702**	.380*	.197	.331	.031	.296	.323	.704**
	Sig. (2-tailed)	.035	.523	.044	.171	.031	.000	.003	.032	.000	.007	.025	.099	.000	.000	.232	.000	.027	.084	.003	.003	.000	.003		.000	.053	.000	.029	.271	.060	.866	.094	.066	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

X24	Pearson Correlation	.373	.167	.447	.350	.454	.535	.478	.512	.471	.374	.242	.167	.442	.659	.492	.650	.381	.250	.557	.412	.704	.407	.718	1	.149	.650	.311	.374	.486	.250	.396	.336	.704
	Sig. (2-tailed)	.033	.354	.009	.046	.008	.001	.005	.002	.006	.032	.174	.354	.010	.000	.004	.000	.029	.161	.001	.017	.000	.019	.000		.408	.000	.078	.032	.004	.161	.022	.056	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X25	Pearson Correlation	.282	.326	.317	-.078	.199	.382	.212	.196	.415	.121	.354	.100	.144	.058	.169	.392	.130	.196	.467	.240	.354	.188	.340	.149	1	.392	.213	.233	.278	.196	.354	.212	.427
	Sig. (2-tailed)	.112	.064	.073	.665	.267	.028	.235	.275	.016	.501	.043	.581	.423	.750	.348	.024	.469	.275	.006	.178	.043	.295	.053	.408		.024	.234	.193	.117	.275	.043	.235	.013
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X26	Pearson Correlation	.303	.307	.433	.182	.267	.595	.516	.500	.784	.387	.373	.175	.600	.434	.385	.727	.238	.364	.614	.351	.933	.686	.702	.650	.392	1	.570	.387	.347	.227	.373	.387	.757
	Sig. (2-tailed)	.086	.082	.012	.311	.133	.000	.002	.003	.000	.026	.033	.329	.000	.012	.027	.000	.182	.038	.000	.045	.000	.000	.000	.000	.024		.001	.026	.048	.203	.033	.026	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X27	Pearson Correlation	.316	.365	.354	.307	.223	.428	.362	.219	.464	.011	.262	-.015	.410	.190	.300	.439	.146	.219	.396	.015	.532	.459	.380	.311	.213	.570	1	.385	.186	.088	.397	.113	.496
	Sig. (2-tailed)	.074	.037	.043	.082	.213	.013	.038	.220	.006	.950	.141	.932	.018	.289	.090	.011	.417	.220	.022	.932	.001	.007	.029	.078	.234	.001		.027	.299	.627	.022	.530	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X28	Pearson Correlation	.168	.260	.149	.129	.184	.164	.222	.194	.262	.022	.205	.011	.155	.168	.298	.516	.287	.129	.362	-.011	.337	.210	.197	.374	.233	.387	.385	1	.078	.258	.337	-.022	.375
	Sig. (2-tailed)	.350	.143	.408	.474	.305	.362	.214	.280	.141	.902	.253	.950	.389	.350	.092	.002	.106	.474	.038	.950	.055	.240	.271	.032	.193	.026	.027		.665	.147	.055	.902	.031
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X29	Pearson Correlation	.489	.312	.526	.347	.394	.464	.414	.474	.502	.448	.299	.437	.587	.613	.574	.607	.217	.173	.441	.316	.433	.394	.331	.486	.278	.347	.186	.078	1	.694	.566	.414	.682
	Sig. (2-tailed)	.004	.077	.002	.048	.023	.007	.017	.005	.003	.009	.091	.011	.000	.000	.000	.000	.226	.334	.010	.074	.012	.023	.060	.004	.117	.048	.299	.665		.000	.001	.017	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X30	Pearson Correlation	.217	.351	.433	.091	.267	.238	.129	.531	.294	.258	.047	.219	.300	.347	.423	.364	.119	.045	.307	.044	.187	.214	.031	.250	.196	.227	.088	.258	.694	1	.466	.258	.438
	Sig. (2-tailed)	.226	.045	.012	.615	.133	.182	.474	.001	.097	.147	.797	.220	.090	.048	.014	.038	.510	.802	.082	.809	.299	.231	.866	.161	.275	.203	.627	.147	.000		.006	.147	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X31	Pearson Correlation	.635	.397	.633	.373	.461	.532	.457	.597	.448	.337	.426	.262	.416	.368	.574	.513	.444	.466	.548	.278	.426	.376	.296	.396	.354	.373	.397	.337	.566	.466	1	.590	.726
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.033	.007	.001	.007	.000	.009	.055	.013	.141	.016	.035	.000	.002	.010	.006	.001	.117	.013	.031	.094	.022	.043	.033	.022	.055	.001	.006		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

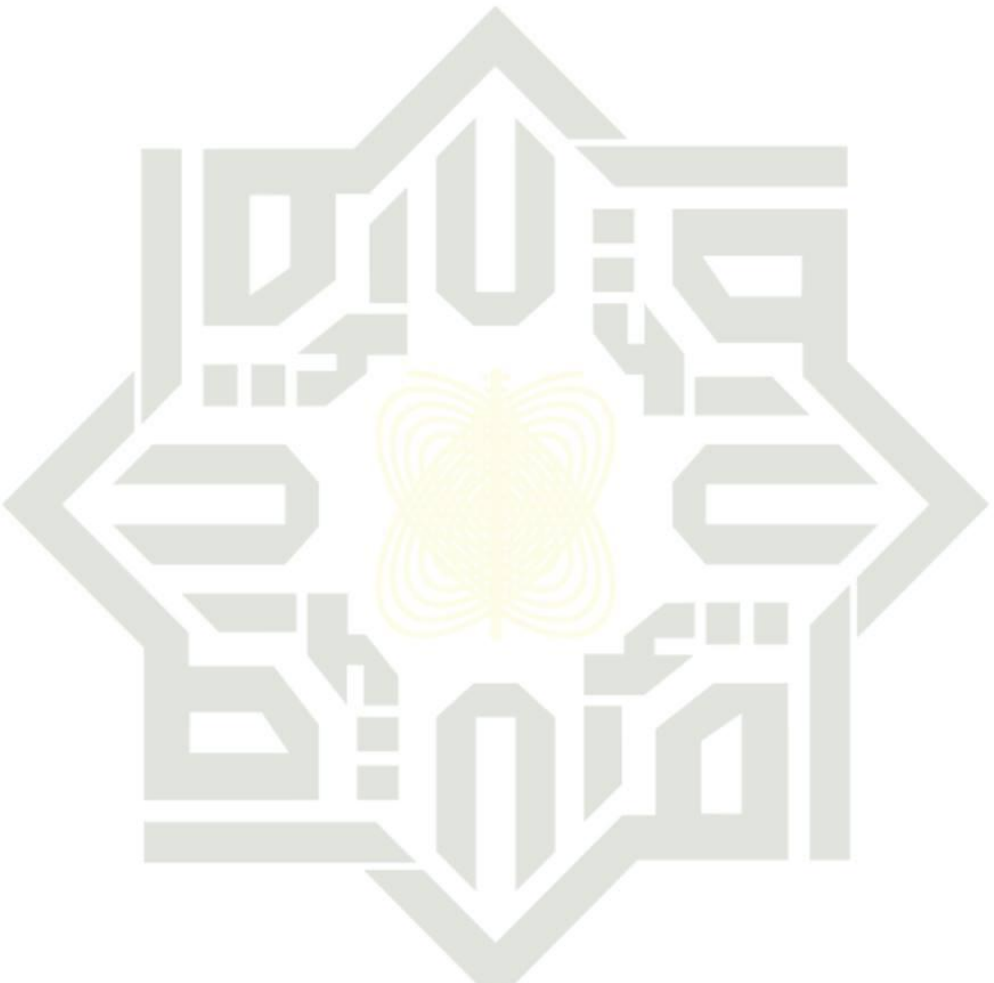
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

X32	Pearson	.448**	.238	.671**	.258	.449**	.625**	.633**	.694**	.574**	.467**	.325	.113	.454**	.448**	.358	.387	.389	.258	.510**	.385	.457**	.399	.323	.336	.212	.387	.113	-.022	.414	.258	.590**	1	.655**		
	Correlation																																			
	Sig. (2-tailed)	.009	.183	.000	.147	.009	.000	.000	.000	.000	.006	.065	.530	.008	.009	.041	.026	.025	.147	.002	.027	.007	.022	.066	.056	.235	.026	.530	.902	.017	.147	.000		.000		
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Analisis	Pearson	.685**	.514**	.763**	.507**	.588**	.824**	.726**	.677**	.808**	.648**	.617**	.418	.758**	.702**	.622**	.801**	.448**	.400	.765**	.512**	.809**	.640	.704**	.704**	.427	.757**	.496**	.375	.682**	.438	.726**	.655**	1		
sis	Correlation																																			
abata	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.009	.021	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.003	.031	.000	.011	.000	.000			
n	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

2. Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

		Correlations																										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Kinerja
Y1	Pearson	1	.876**	.817**	.619**	.587**	.752**	.365*	.587**	.688**	.626**	.688**	.459**	.365*	.477**	.414*	.476**	.233	.578**	.564**	.380*	.465**	.342	.563**	.152	.512**	.564**	.763**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.000	.007	.037	.005	.017	.005	.191	.000	.001	.029	.006	.051	.001	.400	.002	.001
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson	.876**	1	.817**	.619**	.710**	.752**	.489**	.587**	.688**	.498**	.688**	.459**	.489**	.477**	.414*	.380*	.344	.578**	.434*	.380*	.465**	.465**	.563**	.152	.622**	.434*	.776**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.003	.000	.007	.004	.005	.017	.029	.050	.000	.012	.029	.006	.006	.001	.400	.000	.012	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson	.817**	.817**	1	.640**	.520**	.817**	.414*	.642**	.883**	.702**	.510**	.489**	.414*	.516**	.333	.493**	.248	.502**	.516**	.325	.399*	.277	.510**	.071	.458**	.645**	.752**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.017	.000	.000	.000	.002	.004	.017	.002	.058	.004	.164	.003	.002	.065	.022	.119	.002	.696	.007	.000	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson	.619**	.619**	.640**	1	.689**	.534**	.407*	.351*	.600**	.671**	.600**	.807**	.407*	.418*	.394*	.454**	.264	.341	.657**	.448**	.436*	.351*	.427*	.418*	.574**	.568**	.760**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.019	.045	.000	.000	.000	.000	.019	.015	.023	.008	.137	.052	.000	.009	.011	.045	.013	.016	.000	.001	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson	.587**	.710**	.520**	.689**	1	.587**	.639**	.393*	.410*	.355*	.534**	.552**	.639**	.472**	.390*	.342	.498**	.469**	.557**	.219	.272	.393*	.410*	.397*	.466**	.429*	.708**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.024	.018	.042	.001	.001	.000	.006	.025	.052	.003	.006	.001	.220	.126	.024	.018	.022	.006	.013	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson	.752**	.752**	.817**	.534**	.587**	1	.613**	.833**	.814**	.626**	.563**	.459**	.489**	.477**	.306	.380*	.233	.464**	.564**	.380*	.465**	.342	.688**	.250	.512**	.694**	.782**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.007	.004	.005	.084	.029	.191	.007	.001	.029	.006	.051	.000	.161	.002	.000	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7	Pearson	.365*	.489**	.414*	.407*	.639**	.613**	1	.517**	.441*	.394*	.567**	.457**	.752**	.564**	.345*	.290	.317	.444**	.477**	.241	.271	.394*	.567**	.437*	.482**	.477**	.668**
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.037	.004	.017	.019	.000	.000		.002	.010	.023	.001	.008	.000	.001	.049	.101	.072	.010	.005	.177	.127	.023	.001	.011	.005	.005	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.587**	.587**	.642**	.351*	.393*	.833**	.517**	1	.658**	.481**	.410*	.387*	.394*	.343	.176	.247	.063	.245	.429*	.342	.393*	.272	.534**	.009	.357*	.557**	.595**
		.000	.000	.000	.045	.024	.000	.002	.000	.000	.005	.018	.026	.023	.051	.329	.166	.729	.170	.013	.051	.024	.126	.001	.961	.041	.001	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.688**	.688**	.883**	.600**	.410*	.814**	.441*	.658**	1	.809**	.492**	.431*	.316	.439*	.279	.461**	.219	.428*	.614**	.437*	.410*	.410*	.619**	.135	.568**	.745**	.752**
		.000	.000	.000	.000	.018	.000	.010	.000	.000	.000	.004	.012	.074	.011	.116	.007	.220	.013	.000	.011	.018	.018	.000	.453	.001	.000	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626**	.498**	.702**	.671**	.355*	.626**	.394*	.481**	.809**	1	.551**	.490**	.267	.401*	.253	.447**	-.021	.159	.668**	.498**	.355*	.355*	.422*	.220	.402*	.668**	.665**
		.000	.003	.000	.000	.042	.000	.023	.005	.000	.000	.001	.004	.134	.021	.155	.009	.910	.377	.000	.003	.042	.042	.014	.219	.020	.000	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.688**	.688**	.510**	.600**	.534**	.563**	.567**	.410*	.492**	.551**	1	.516**	.441*	.439*	.499**	.461**	.108	.428*	.351*	.437*	.534**	.410*	.492**	.433*	.568**	.351*	.713**
		.000	.000	.002	.000	.001	.001	.001	.018	.004	.001	.002	.010	.011	.003	.007	.550	.013	.045	.011	.001	.018	.004	.012	.001	.045	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.459**	.459**	.489**	.807**	.552**	.459**	.457**	.387*	.431*	.490**	.516**	1	.623**	.582**	.543**	.466**	.372*	.402*	.640**	.626**	.552**	.469**	.516**	.437*	.512**	.553**	.768**
		.007	.007	.004	.000	.001	.007	.008	.026	.012	.004	.002	.000	.000	.001	.006	.033	.020	.000	.000	.001	.006	.002	.011	.002	.001	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365*	.489**	.414*	.407*	.639**	.489**	.752**	.394*	.316	.267	.441*	.623**	1	.824**	.562**	.482**	.537**	.557**	.477**	.365*	.394*	.517**	.567**	.339	.482**	.477**	.718**
		.037	.004	.017	.019	.000	.004	.000	.023	.074	.134	.010	.000	.000	.001	.005	.005	.001	.001	.005	.037	.023	.002	.001	.054	.005	.005	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.477**	.477**	.516**	.418*	.472**	.477**	.564**	.343	.439*	.401*	.439*	.582**	.824**	1	.682**	.670**	.615**	.595**	.500**	.477**	.472**	.472**	.570**	.206	.463**	.500**	.743**
		.005	.005	.002	.015	.006	.005	.001	.051	.011	.021	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.005	.006	.006	.001	.251	.007	.003	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.414*	.414*	.333	.394*	.390*	.306	.345*	.176	.279	.253	.499**	.543**	.562**	.682**	1	.761**	.542**	.469**	.455**	.631**	.605**	.605**	.499**	.374*	.588**	.341	.688**
		.017	.017	.058	.023	.025	.084	.049	.329	.116	.155	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.006	.008	.000	.000	.000	.003	.032	.000	.052	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Y16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476**	.380*	.493**	.454**	.342	.380*	.290	.247	.461**	.447**	.461**	.466**	.482**	.670**	.761**	1	.420*	.478**	.435*	.572**	.531**	.436*	.461**	.358*	.527**	.435*	.688**	
		.005	.029	.004	.008	.052	.029	.101	.166	.007	.009	.007	.006	.005	.000	.000		.015	.005	.011	.001	.001	.011	.007	.041	.002	.011	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Y17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.233	.344	.248	.264	.498**	.233	.317	.063	.219	-.021	.108	.372*	.537**	.615**	.542**	.420*	1	.723**	.423*	.344	.498**	.498**	.442*	.269	.418*	.308	.545**	
		.191	.050	.164	.137	.003	.191	.072	.729	.220	.910	.550	.033	.001	.000	.001	.015		.000	.014	.050	.003	.003	.010	.130	.015	.082	.001	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.578**	.578**	.502**	.341	.469**	.464**	.444**	.245	.428*	.159	.428*	.402*	.557**	.595**	.469**	.478**	.723**	1	.476**	.237	.469**	.357*	.657**	.342	.551**	.476**	.676**	
		.000	.000	.003	.052	.006	.007	.010	.170	.013	.377	.013	.020	.001	.000	.006	.005	.000		.005	.184	.006	.041	.000	.051	.001	.005	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.564**	.434*	.516**	.657**	.557**	.564**	.477**	.429*	.614**	.668**	.351*	.640**	.477**	.500**	.455**	.435*	.423*	.476**	1	.434*	.429*	.557**	.614**	.411*	.579**	.864**	.770**	
		.001	.012	.002	.000	.001	.001	.005	.013	.000	.000	.045	.000	.005	.003	.008	.011	.014	.005		.012	.013	.001	.000	.017	.000	.000	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.380*	.380*	.325	.448**	.219	.380*	.241	.342	.437*	.498**	.437*	.626**	.365*	.477**	.631**	.572**	.344	.237	.434*	1	.710**	.710**	.563**	.250	.512**	.303	.649**	
		.029	.029	.065	.009	.220	.029	.177	.051	.011	.003	.011	.000	.037	.005	.000	.001	.050	.184	.012		.000	.000	.001	.161	.002	.086	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.465**	.465**	.399*	.436*	.272	.465**	.271	.393*	.410*	.355*	.534**	.552**	.394*	.472**	.605**	.531**	.498**	.469**	.429*	.710**	1	.636**	.534**	.397*	.576**	.429*	.696**	
		.006	.006	.022	.011	.126	.006	.127	.024	.018	.042	.001	.001	.023	.006	.000	.001	.003	.006	.013	.000		.000	.001	.022	.000	.013	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.342	.465**	.277	.351*	.393*	.342	.394*	.272	.410*	.355*	.410*	.469**	.517**	.472**	.605**	.436*	.498**	.357*	.557**	.710**	.636**	1	.534**	.300	.685**	.429*	.664**	
		.051	.006	.119	.045	.024	.051	.023	.126	.018	.042	.018	.006	.002	.006	.000	.011	.003	.041	.001	.000	.000		.001	.090	.000	.013	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.563**	.563**	.510**	.427*	.410*	.688**	.567**	.534**	.619**	.422*	.492**	.516**	.567**	.570**	.499**	.461**	.442*	.657**	.614**	.563**	.534**	.534**	1	.433*	.680**	.614**	.784**	
		.001	.001	.002	.013	.018	.000	.001	.001	.000	.014	.004	.002	.001	.001	.003	.007	.010	.000	.000	.001	.001	.001		.012	.000	.000	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Y24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.152	.152	.071	.418*	.397*	.250	.437*	.009	.135	.220	.433*	.437*	.339	.206	.374*	.358*	.269	.342	.411*	.250	.397*	.300	.433*	1	.500**	.308	.485**	
		.400	.400	.696	.016	.022	.161	.011	.961	.453	.219	.012	.011	.054	.251	.032	.041	.130	.051	.017	.161	.022	.090	.012		.003	.081	.004	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.512**	.622**	.458**	.574**	.466**	.512**	.482**	.357*	.568**	.402*	.568**	.512**	.482**	.463**	.588**	.527**	.418*	.551**	.579**	.512**	.576**	.685**	.680**	.500**	1	.579**	.776**	
		.002	.000	.007	.000	.006	.002	.005	.041	.001	.020	.001	.002	.005	.007	.000	.002	.015	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.003		.000	.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.564**	.434*	.645**	.568**	.429*	.694**	.477**	.557**	.745**	.668**	.351*	.553**	.477**	.500**	.341	.435*	.308	.476**	.864**	.303	.429*	.429*	.614**	.308	.579**	1	.743**	
		.001	.012	.000	.001	.013	.000	.005	.001	.000	.000	.045	.001	.005	.003	.052	.011	.082	.005	.000	.086	.013	.013	.000	.081	.000		.000	
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Kinerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.763**	.776**	.752**	.760**	.708**	.782**	.668**	.595**	.752**	.665**	.713**	.768**	.718**	.743**	.688**	.688**	.545**	.676**	.770**	.649**	.696**	.664**	.784**	.485**	.776**	.743**	1	
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



3. Uji reliabilitas variabel analisis jabatan (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,951	,951	32

4. Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)

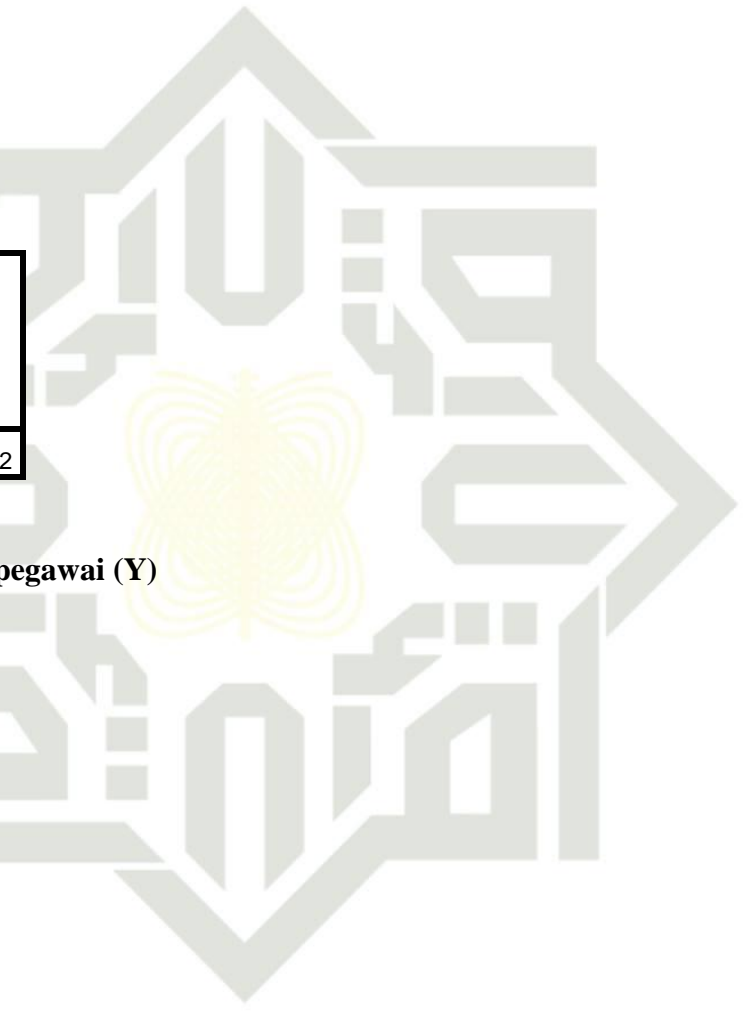
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,958	,960	26



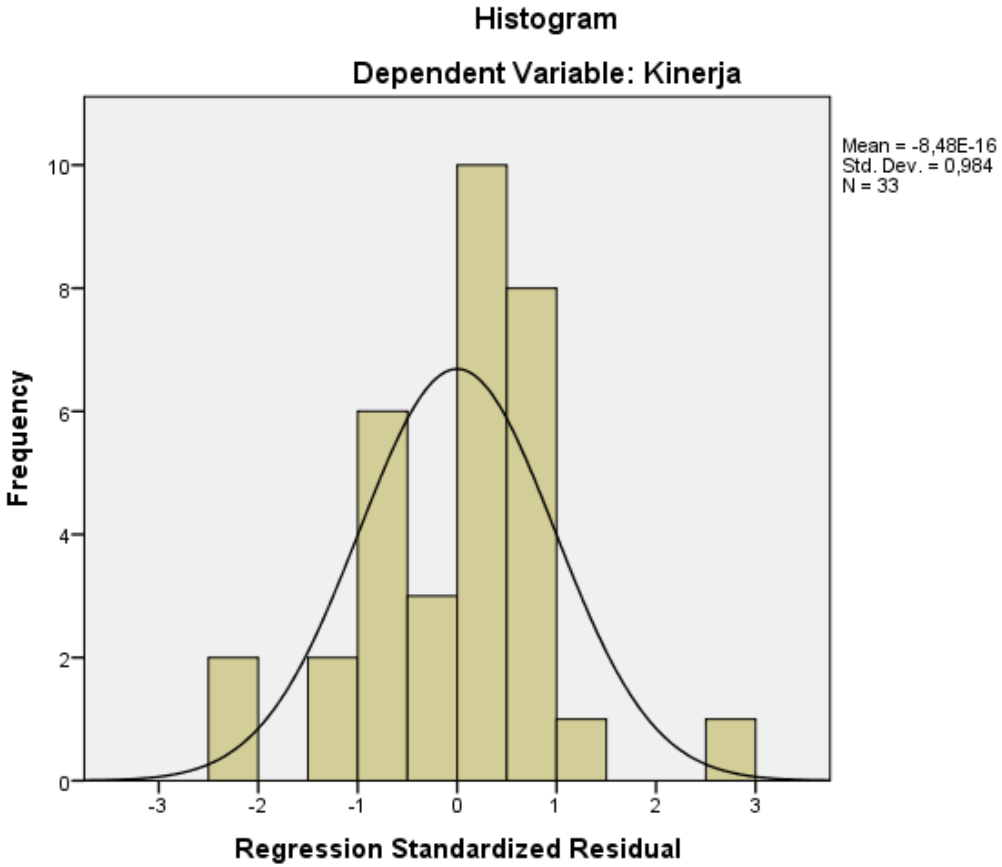


Lampiran 3 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Hak Cipta D

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

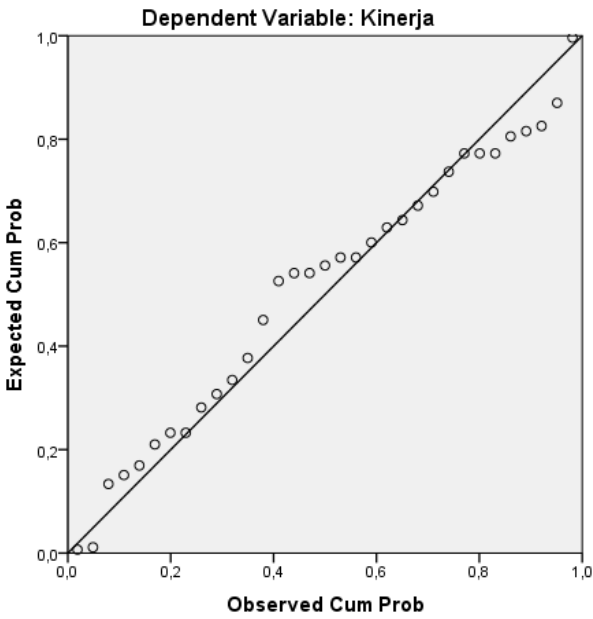




Hal

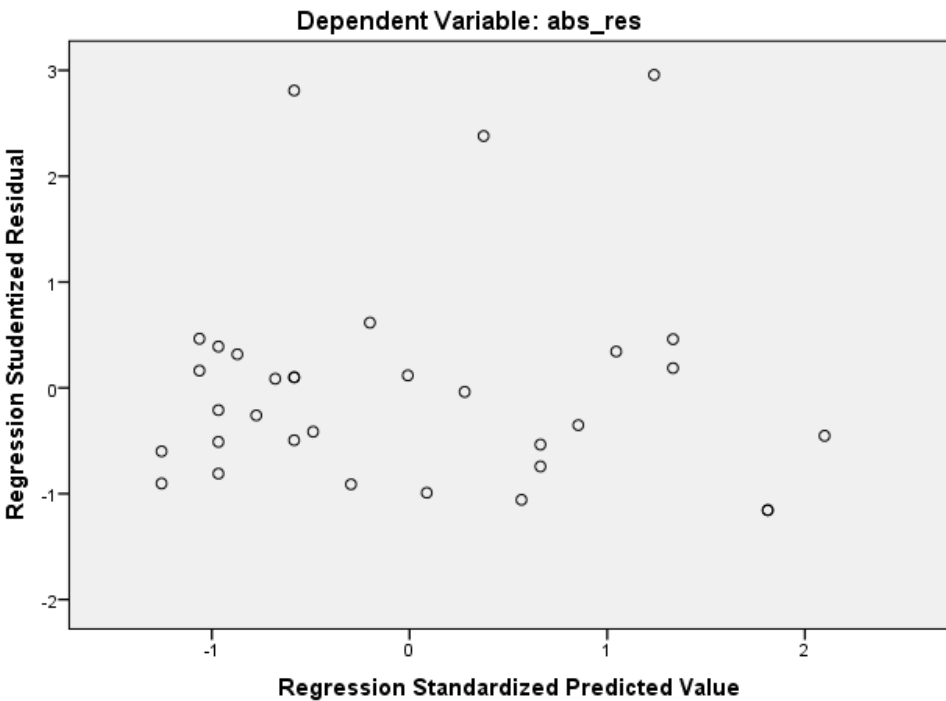
1. Lintang mengungkap sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa frustasi dan kekecewaan dan mengemukakan seluruhnya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji heterokedastisitas

Scatterplot





Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H

3. Uji linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Analisis Jabatan	Between Groups (Combined)	2813,909	21	133,996	5,245	,004
	Linearity	2231,447	1	2231,447	87,352	,000
	Deviation from Linearity	582,462	20	29,123	1,140	,425
	Within Groups	281,000	11	25,545		
	Total	3094,909	32			

Lampiran 4 : Uji Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Variabel Analisis Jabatan (X)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	42,4	42,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	60,6	60,6	60,6
	SS	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	27,3	27,3	27,3
	SS	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



© Hak

Hak Cipta

1. Dilarang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	33,3	33,3	33,3
	SS	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	36,4	36,4	36,4
	SS	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,0	3,0	3,0
	S	10	30,3	30,3	33,3
	SS	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	45,5	45,5	45,5
	SS	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	18,2	18,2	18,2
	S	17	51,5	51,5	69,7
	SS	10	30,3	30,3	100,0



Total	33	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	9,1	9,1	9,1
S	9	27,3	27,3	36,4
SS	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	18	54,5	54,5	54,5
SS	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	30,3	30,3	30,3
SS	23	69,7	69,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	20	60,6	60,6	60,6
SS	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	48,5	48,5	48,5
SS	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

1. Mengingat pentingnya soal-soal tersebut, seluruh mahasiswa diharapkan dapat menjawab dengan benar.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© H. Kasim Riau

Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	42,4	42,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,0	3,0	3,0
	S	15	45,5	45,5	48,5
	SS	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	33,3	33,3	33,3
	SS	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,0	3,0	3,0
	S	19	57,6	57,6	60,6
	SS	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	66,7	66,7	66,7
	SS	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



© H.

Hak C

1. Dilarang meng

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	39,4	39,4	39,4
	SS	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	39,4	39,4	39,4
	SS	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	30,3	30,3	30,3
	SS	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	51,5	51,5	51,5
	SS	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,1	12,1	12,1
	S	8	24,2	24,2	36,4
	SS	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



© H. J. Kasim Riau

Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	8	24,2	24,2	24,2
	SS	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,0	3,0	3,0
	S	18	54,5	54,5	57,6
	SS	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	33,3	33,3	33,3
	SS	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	60,6	60,6	60,6
	SS	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	54,5	54,5	54,5
	SS	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



© H.

Hak C

1. Dilarang meng

1. Dilarang mengunggah sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa permohonan dan ijinnya terlebih dahulu.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	57,6	57,6	57,6
	SS	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	66,7	66,7	66,7
	SS	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	30,3	30,3	30,3
	SS	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	45,5	45,5	45,5
	SS	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.39	4.73	4.67	4.64	4.64	4.55	4.12	4.55	4.45	4.70	4.39	4.52	4.58	4.48	4.67	4.36
Std. Error of Mean		.087	.086	.079	.083	.085	.096	.088	.121	.116	.088	.081	.086	.088	.087	.098	.083	.096
Median		5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
Mode		5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
Std. Deviation		.502	.496	.452	.479	.489	.549	.506	.696	.666	.506	.467	.496	.508	.502	.566	.479	.549
Variance		.252	.246	.205	.229	.239	.301	.256	.485	.443	.256	.218	.246	.258	.252	.320	.229	.301
Skewness		-.321	.455	-1.070	-.741	-.594	-1.188	-.191	-.168	-1.191	.191	-.899	.455	-.064	-.321	-.489	-.741	-.020
Std. Error of Kurtosis		.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409
Kurtosis		-2.023	-1.913	-.915	-1.548	-1.757	.519	-2.094	-.825	.307	-2.094	-1.274	-1.913	-2.129	-2.023	-.769	-1.548	-.841
Std. Error of Range		.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798
Minimum		4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		151	145	156	154	153	153	150	136	150	147	155	145	149	151	148	154	144
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	Analisis_Jabatan
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.33	4.61	4.61	4.70	4.48	4.52	4.76	4.39	4.67	4.39	4.45	4.42	4.33	4.70	4.55	144.91	
.083	.086	.086	.081	.088	.124	.076	.097	.083	.086	.088	.087	.083	.081	.088	1.817	
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	148.00
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	151 ^a
.479	.496	.496	.467	.508	.712	.435	.556	.479	.496	.506	.502	.479	.467	.506	10.435	
.229	.246	.246	.218	.258	.508	.189	.309	.229	.246	.256	.252	.229	.218	.256	108.898	
.741	-.455	-.455	-.899	.064	-1.160	-1.260	-.134	-.741	.455	.191	.321	.741	-.899	-.191	-.600	
.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409
.548	-1.913	-1.913	-1.274	-2.129	.034	-.443	-.891	-1.548	-1.913	-2.094	-2.023	-1.548	-1.274	-2.094	-.869	
.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	123
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158
143	152	152	155	148	149	157	145	154	145	147	146	143	155	150	4782	
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	137.00
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	148.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	154.50

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Variabel kinerja pegawai (Y)

Hak

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	42,4	42,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	42,4	42,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	45,5	45,5	45,5
	SS	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	15,2	15,2	15,2
	S	13	39,4	39,4	54,5
	SS	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	51,5	51,5	51,5
	SS	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyalin sebagian atau seluruh isi dari karya ilmiah ini, tanpa izin dari UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Untuk mengungkap sebagian atau seluruh karya tulis yang memuat nama orang lain, penulis harus mencantumkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	42,4	42,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	57,6	57,6	57,6
	SS	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	51,5	51,5	51,5
	SS	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	39,4	39,4	39,4
	SS	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	36,4	36,4	36,4
	SS	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	39,4	39,4	39,4
	SS	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	15,2	15,2	15,2
	S	10	30,3	30,3	45,5
	SS	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	57,6	57,6	57,6
	SS	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	66,7	66,7	66,7
	SS	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,1	6,1	6,1
	S	20	60,6	60,6	66,7
	SS	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Untuk mengungkap berbagai, atau berbagai hal yang ada di masyarakat, maka perlu dilakukan penelitian, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,1	12,1	12,1
	S	18	54,5	54,5	66,7
	SS	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9,1	9,1	9,1
	S	22	66,7	66,7	75,8
	SS	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,0	3,0	3,0
	S	19	57,6	57,6	60,6
	SS	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	33,3	33,3	33,3
	SS	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



Y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	42,4	42,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	51,5	51,5	51,5
	SS	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	51,5	51,5	51,5
	SS	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	39,4	39,4	39,4
	SS	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,1	12,1	12,1
	S	19	57,6	57,6	69,7
	SS	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,0	3,0	3,0
	S	13	39,4	39,4	42,4
	SS	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	33,3	33,3	33,3
	SS	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.58	4.58	4.55	4.30	4.48	4.58	4.42	4.48	4.61	4.64	4.61	4.39	4.42	4.33	4.27	4.21	4.15	4.36	4.67	4.58	4.48	4.48	4.61	4.18	4.55	4.67
Std. Error of Mean	.087	.087	.088	.127	.088	.087	.087	.088	.086	.085	.086	.130	.087	.083	.100	.113	.098	.096	.083	.087	.088	.088	.086	.111	.098	.083
Median	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
Mode	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
Std. Deviation	.502	.502	.506	.728	.508	.502	.502	.508	.496	.489	.496	.747	.502	.479	.574	.650	.566	.549	.479	.502	.508	.508	.496	.635	.564	.479
Variance	.252	.252	.256	.530	.258	.252	.252	.258	.246	.239	.246	.559	.252	.229	.330	.422	.320	.301	.229	.252	.258	.258	.246	.403	.318	.229
Skewness	-.321	-.321	-.191	-.547	.064	-.321	.321	.064	-.455	-.594	-.455	-.808	.321	.741	-.052	-.232	.042	-.020	-.741	-.321	.064	.064	-.455	-.161	-.744	-.741
Std. Error of Skewness	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409	.409
Kurtosis	-2.023	-2.023	-2.094	-.882	-2.129	-2.023	-2.023	-2.129	-1.913	-1.757	-1.913	-.701	-2.023	-1.548	-.375	-.575	.168	-.841	-1.548	-2.023	-2.129	-2.129	-1.913	-.453	-.448	-1.548
Std. Error of Kurtosis	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798	.798
Range	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1
Minimum	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	151	151	150	142	148	151	146	148	152	153	152	145	146	143	141	139	137	144	154	151	148	148	152	138	150	154
Percentil 25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
50	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

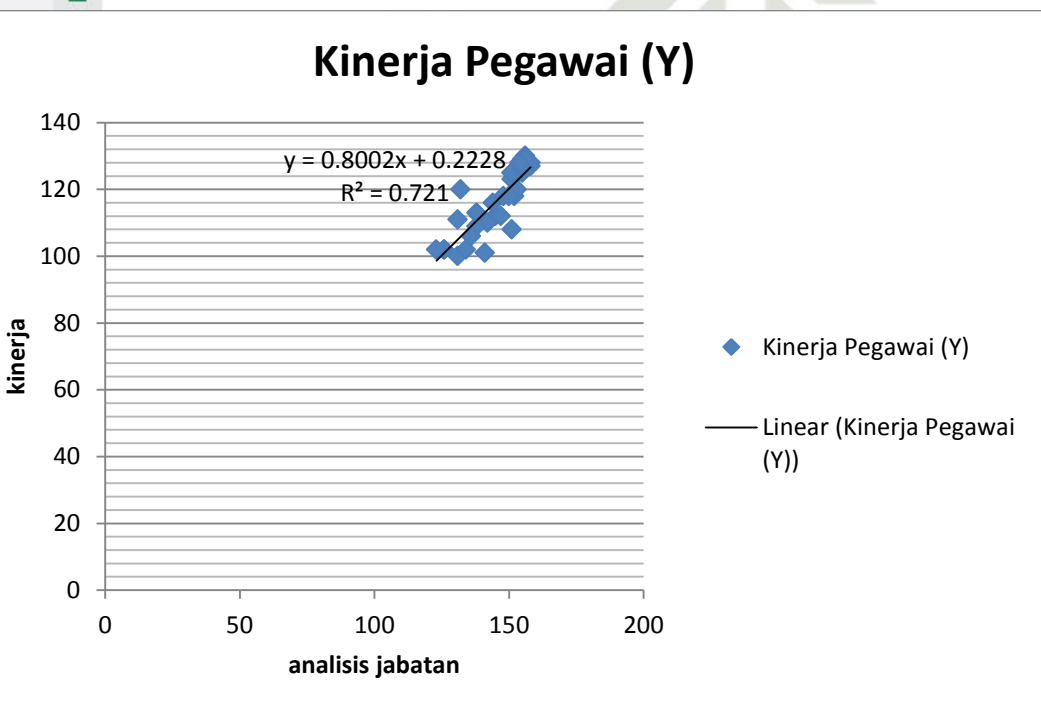
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

2. Uji Regresi Linear Sederhana

1. Hak Cipta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,223	12,988		,017	,986
	Analisis_Jabatan	,800	,089	,849	8,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 5 : Uji Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,223	12,988		,017	,986
	Analisis_Jabatan	,800	,089	,849	8,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber:



2. Uji determinasi (R^2)

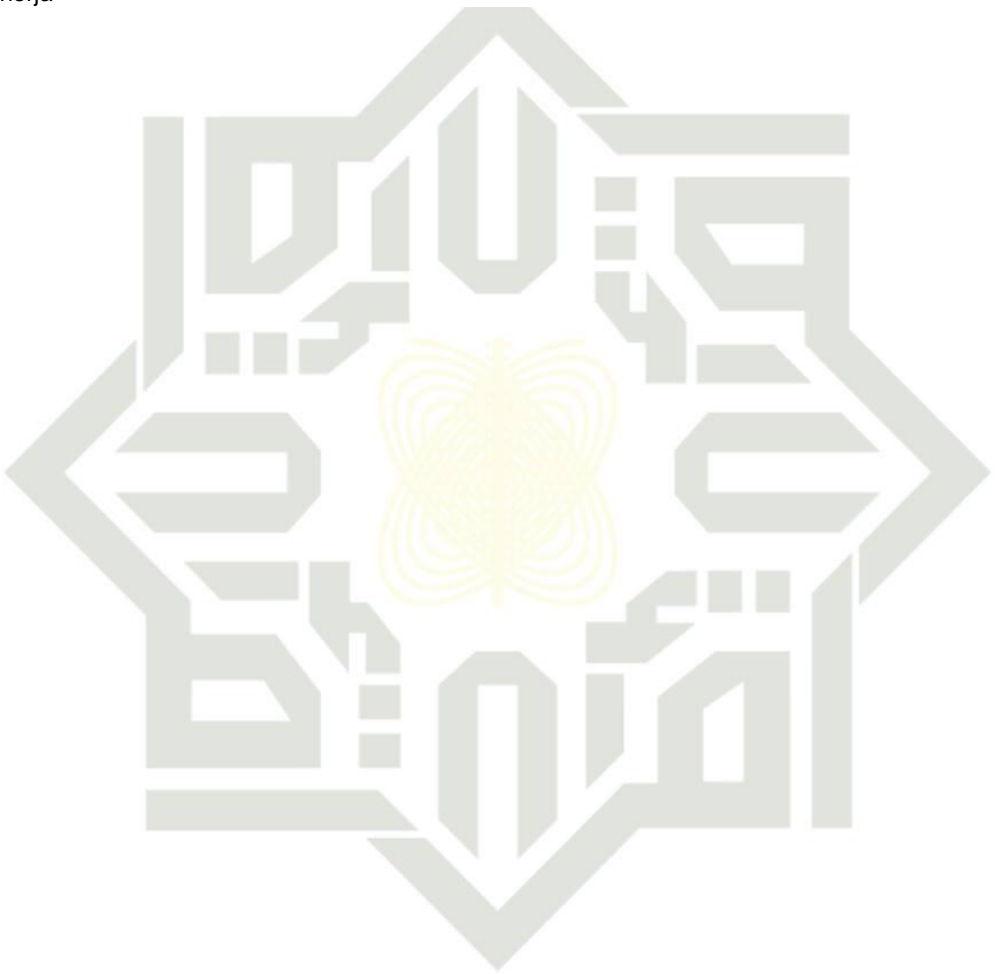
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,849 ^a	,721	,712	5,278	1,389

a. Predictors: (Constant), Analisis_Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja

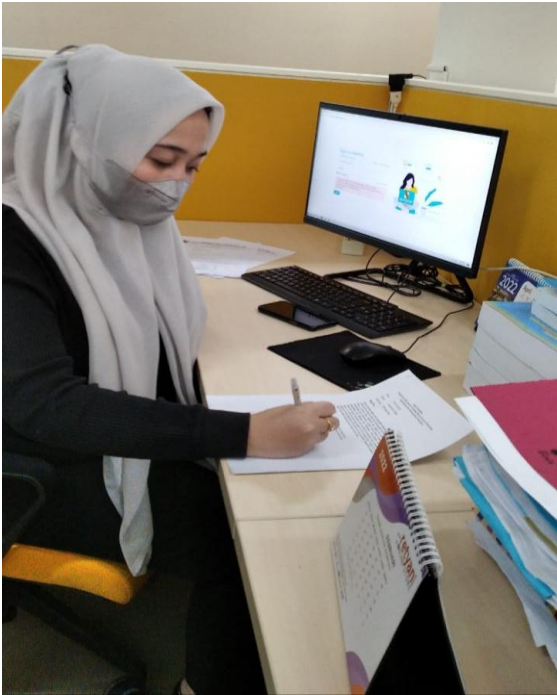
Undang



1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 : Dokumentasi Lapangan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



gambar 1, 2, dan 3 dokumentasi pengisian dan penyeraha angket penelitian



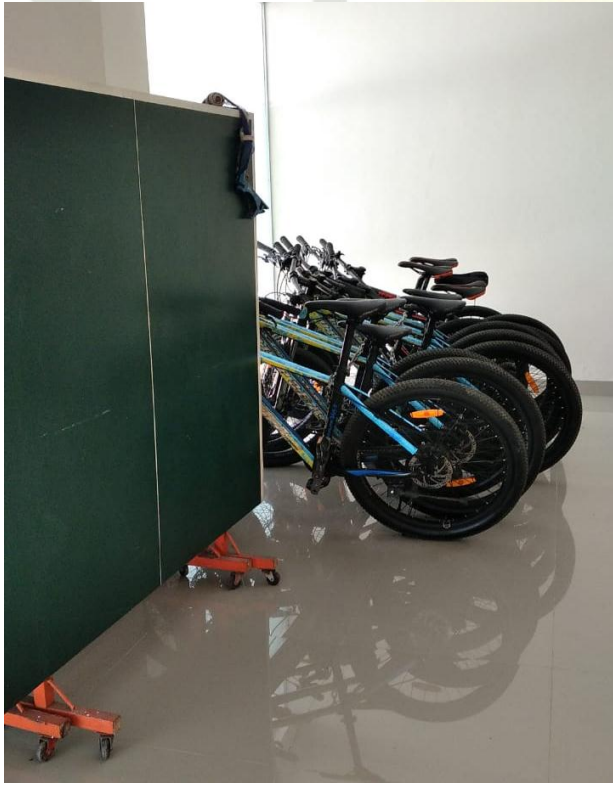
Gambar 5 dokumentasi ruangan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Peanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 5 : sistem absensi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Peanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 6 dan 7 : dokumentasi sarana dan prasarana Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampai - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VIII/PP.00.9/5263/2021

Pekanbaru, 2 Oktober 2021

Biasa

Penunjukkan Dosen Pembimbing Proposal

Kepada

Yth. Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc, Sc

Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Meisy Elyzalmi

NIM : 11870524347

Prodi : Administrasi Negara S1

Semester : VII (Tujuh)

Dengan ini kami menunjuk Saudara sebagai Dosen Konsultasi dalam menyelesaikan Proposal Penelitian mahasiswa tersebut diatas dengan Judul :

"Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru".

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terimakasih.

Wakil Dekan,

Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

NIP. 19790101 200710 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Tambahan :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII.L/PP.00.9/1098/2022
 Biasa
 -
Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 10 Februari 2022 M
 8 Rajab 1443 H

Kepada
 Yth. Dr. Rodi Wahyudi, S. Sos, M. Soc, Sc
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :
 Nama : Meisy Elyzalmi
 NIM : 11870524347
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru" Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Surat No. 04/F.VII/PP.00.9/5496/2021

Pekanbaru, 12 Oktober 2021 M
5 Rabiul Awwal 1443 H

Biasa

Pra Riset

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : MEISY ELYZALMI
NIM. : 11870524347
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bertujuan bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda
dan Olahraga Kota Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Mahmuzar, S.H., M.Hum
NIP. 197604262007011016

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/44370
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Keputusan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un. 44370/2021/P.00.9/596/2021 Tanggal 12 Oktober 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

Nama : **MEISY ELYZALMI**
 NIM / IDP : 11870524347
 Program Studi : ADMINISTRASI NEGARA
 Jenjang : S1
 Alamat : JL. HR. SUBRANTAS SEBERANG MARSAN SEJAHTERA PEKANBARU
 Judul Penelitian : **PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU**
 Lokasi Penelitian : DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
4. Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 14 Oktober 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
3. Kepala Kepolisian dan Linmas di Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/2324/2021

- a. Dasar :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Merentang :
- Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/44370 tanggal 14 Oktober 2021, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : MEISY ELYZALMI
2. NIM : 11870524347
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
5. Jenjang : S1
6. Alamat : JL. SUKAKARYA GG. SENI 14 KEL. TUAH KARYA KEC. TAMPAN-PEKANBARU
7. Judul Penelitian : PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan foto copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 Oktober 2021

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru

ZULPAHMI ADRIAN, AP, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP: 19750715 199311 1 001

Tembusan

Yth : 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.

2. Yang Bersangkutan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VII/PP.00.9/1973/2022

Pekanbaru, 01 April 2022 M
 28 Sya'ban 1443 H

Biasa
 Izin Riset

Kepada
 Yth. Kepala Kantor Dinas
 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Meisy Elyzalmi
 NIM. : 11870524347
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
 "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
 Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya
 Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
 tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP: 19700826 199903 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/47049
 TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Rekomendasi Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : UN.47049/100.9/1173/2022 Tanggal 1 April 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **MEISY ELYZALMI**
 2. NIM / IDP : 11870524347
 3. Program Studi : ADMINISTRASI NEGARA
 4. Jenjang : S1
 5. Alamat : JL. HR. SUBRANTAS SEBERANG MARSAN SEJAHTERA PEKANBARU
 6. Judul Penelitian : **PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU**
 7. Lokasi Penelitian : DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
4. Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 13 April 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
3. Kepala Kepolisian dan Linmas di Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
 BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/965/2022



1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/47049 tanggal 13 April 2022, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | MEISY ELYZALMI |
| 2. NIM | 11870524347 |
| 3. Fakultas | EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU |
| 4. Jurusan | ADMINISTRASI NEGARA |
| 5. Jenjang | S1 |
| 6. Alamat | JL. SUKAKARYA GG. SENI 14 KEL. TUAH KARYA KEC. TAMPAN-PEKANBARU |
| 7. Judul Penelitian | PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU |
| 8. Lokasi Penelitian | DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU |

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pre Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan foto copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 April 2022

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
 Kota Pekanbaru



ZULFAHMI ADRIAN, AP, M.Si

Pemimpin Muda

NIP. 19760715 199311 1 001

Tembusan

1. Kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU

DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

Jalan Abdul Rahman Hamid Komplek Perkantoran Tenayan Raya Gedung B5 Lt. 2
Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru - Riau

Pekanbaru, 06 Juni 2022

Kepada Yth,
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
di
Pekanbaru

III/SEKR/DISPOR/VI/2022

Peberitahuan Riset/ Penelitian

Menindak lanjuti surat dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik No. 071/BKBP-SKR/2324/2021 tanggal 29 Oktober 2021 Penhal Permohonan izin Riset. Berknaan dengan ini dapat kami sampaikan kepada Saudara, Mahasiswa yang bernama dibawah ini:

Nama	: MEISY ELYZALMI
Nim	: 11870524347
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
Jurusan	: Administrasi Negara
Jenjang	: S1

Bahwa nama tersebut diatas Benar telah melakukan Riset / Penelitian di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru, dengan judul:

"PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU "

Demikian Surat Keterangan Riset / Penelitian ini dibuat, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KOTA PEKANBARU



M. ZULFIKRI, SH
Pembina Utama Muda / (IV/c)
NIP. 19620621 199003 1 007

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Hak
1. D



Meisy Elyzalmi, lahir di Kota Pekanbaru pada tanggal 01 Mei 1999. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Ayahanda bernama Syafrizal Efendi dan Ibunda bernama Ermaliza. Adapun pendidikan penulis dimulai dari SDN 164 Pekanbaru dan lulus pada Tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan sekolah ke SMPN 20 Pekanbaru dan Lulus pada tahun 2015, selanjutnya penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMAN 15 Pekanbaru dan lulus tahun 2018. Setelah menempuh pendidikan selama 12 tahun, pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan S1 di UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S1). Pada tahun 2021 penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru. Kemudian pada tahun yang sama juga penulis juga melakukan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di kelurahan Sialang Munggu Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru.

Berkat Rahmat Allah SWT, penulis melakukan Ujian Seminar Proposal pada tanggal 20 Januari 2022 dan Ujian Munaqasah pada tanggal 20 Juni 2022 dengan judul Skripsi “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru” dan dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Unang
in atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
A. Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru” dan dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.