

ANALISIS JABATAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BENGKAYANG

Naiyun Untung Utama¹⁾, Danofianus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

ABSTRACT: This study aims to find out how the position analysis consists of job descriptions and job specifications at the Bengkayang District Public Works and Spatial Planning Office. The research method that the author uses in this study is survey research that takes samples from a population and uses a questionnaire as a basic data collection tool. The population in this study were all Civil Servants at the Bengkayang District Public Works and Spatial Planning Office. In this study the author will use a sample of 30 respondents who are employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkayang Regency. Based on the results of the analysis, the results of the job description variable (job description) obtained an average of 4.45, while the job specification variable (job specification) obtained an average of 4.38. With an average number of scores of 8.83 and an average number of 4.42, it can be concluded that the analysis of the position in the Bengkayang District Public Works and Spatial Planning Office has been done very well.

Keywords: Government Employees, Human Resource Management, Position Analysis

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis jabatan yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. Metode penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel sebanyak 30 orang responden yang merupakan pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil variabel uraian jabatan (job description) memperoleh rata-rata 4,45, sedangkan variabel spesifikasi jabatan (job specification) memperoleh rata-rata 4,38. Dengan jumlah rata-rata skor 8,83 dan jumlah rerata sebesar 4,42, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang sudah dilakukan dengan sangat baik.

Kata Kunci: PNS, Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi terdiri dari banyak elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya yaitu bahan, metode / cara kerja, mesin / peralatan dan juga modal. Berkenaan dengan sumberdaya dalam organisasi perlu diingat bahwa semua tidak tersedia secara menyeluruh. Kemungkinan ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya haruslah dilakukan secara cermat. Suatu proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan segala keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi

Adakalanya efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung kepada pengelolaan

dan pendayagunaan sumber daya manusia, itulah sebabnya maka setiap pimpinan harus mampu bekerja secara efektif, dan harus mampu memecahkan semua macam persoalan yang berhubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia. Pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi kemudian lebih dikenal dengan manajemen Personalia dan selanjutnya berkembang menjadi Manajemen Sumberdaya Manusia.

Analisis jabatan dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan memiliki peran yang strategis. Analisis jabatan memudahkan organisasi, instansi maupun perusahaan dalam melakukan aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya seperti penilaian kinerja, rekrutmen dan

seleksi, pelatihan dan pengembangan maupun pemberian imbalan jasa kepada para pegawai atau karyawan.

Keberadaan PNS sebagai salah satu keutamaan, karena memiliki peran yang strategis dalam mensukseskan tugas pemerintahan dan pembangunan yang diembannya demi tercapainya tujuan nasional, yaitu sesuai amanah Pembukaan UUD 1945. Peran PNS yang strategis tersebut semakin berarti manakala mampu menjamin tegaknya penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, dari kemampuannya untuk terus dapat menjadi regulator, fasilitator dan motivator dalam setiap proses penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan yang diembannya.

Melihat pentingnya pegawai negeri sipil dalam organisasi dan sebagai unsur utama dalam aparatur negara yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, maka pegawai negeri sipil diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

Beberapa definisi manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2006:2) adalah sebagai berikut : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan, tenaga kerja dalalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Simamora (2004:4) “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan

individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”

2.1.2. Pengertian Analisis Jabatan

Menurut Harsono (2010:14) mengartikan Analisis jabatan adalah suatu penelaahan dengan mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan maupun jabatan, untuk mendapatkan manfaat dari penelaahan tersebut.

2.1.3. Manfaat Analisis Jabatan

Analisis jabatan mempunyai kegunaan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam menentukan semua keputusan yang akan diambil oleh karena itu sebabnya setiap organisasi perangkat daerah diwajibkan untuk melaksanakan analisis jabatan tersebut karena selain dapat mempermudah pekerjaan juga dapat untuk melihat secara jelas dan terperinci semua beban kerja dari setiap pegawai dan dapat juga untuk mengevaluasi serta dapat dilakukan penilaian pada pekerjaan

2.1.4. Konsep Analisis Jabatan

Menurut Harsono (2010:20) ada tiga tahap yang musti dilakukan dalam menganalisis jabatan yaitu:

1. Tahap Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu langkah awal yang dilakukan oleh organisasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai. Perencanaan yang akurat akan menentukan sebuah indeks keberhasilan. Tahap perencanaan pada analisis jabatan biasanya dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan melakukan langkah - langkah dan garis besar kegiatan. Sebelum melakukan pengumpulan data dari pegawai, sangat penting untuk melakukan proses perencanaan, analisis ini bertujuan dalam menjawab dan mengidentifikasi sasaran dan juga analisis pekerjaan.

dan begitu juga dengan pelaksana analisis jabatan.

Kegiatan tahap penetapan tanggung jawab dan juga pelaksana meliputi:

1. Penanggung jawab pelaksana kegiatan analisis jabatan yang diserahkan

kepada Bagian Kepegawaian bekerja sama dengan Bidang Penelitian dan Pengembangan atau Bagian Organisasi dan Tata Laksana kemudian,

2. Sebagai pelaksana pekerjaan bisa ditangani oleh organisasi itu sendiri, namun demikian agar lebih obyektif dan transparan, sebaiknya tugas ini diberikan kepada Pihak kedua sebagai tim ahli dari luar yang kompeten dan biasa menangani kegiatan seperti ini.

3. Tahapan Pelaksanaan
Tim ahli yang telah ditunjuk untuk sebagai pelaksana analisis jabatan oleh organisasi, agar segera melakukan kegiatan-kegiatan

2.1.5. Tujuan dan Keperluan Analisis Jabatan

Menurut pendapat Ike Kusdyah (2010:37), tujuan khusus dalam analisis jabatan yaitu:

1. Untuk menentukan kualifikasi yang diperlukan oleh pemegang jabatan.
2. Untuk melengkapi bimbingan dalam seleksi dan juga penarikan pegawai.
3. Untuk mengevaluasi kebutuhan pegawai dan berguna untuk pemindahan ataupun promosi jabatan.
4. Untuk menetapkan segala kebutuhan program latihan.
5. Untuk menentukan tingkat gaji, upah, serta pemeliharaan administrasi upah dan gaji.
6. Untuk menilai keluhan-keluhan yang berkaitan masalah keadilan dan kompensasi.
7. Untuk menetapkan tanggung jawab serta pertanggungjawaban dan juga otoritas.

2.1.6. Elemen Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan salah satu proses pengumpulan informasi tentang suatu jabatan tertentu dan juga proses sistematis untuk menentukan ketrampilan, tugas, dan juga pengetahuan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2007:145), Analisis jabatan mempunyai dua jenis

informasi yaitu uraian jabatan dan spesifikasi jabatan.

1. Uraian jabatan (Job description)
Uraian jabatan adalah suatu daftar dari tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung jawab kepenyeliaan suatu jabatan-suatu produk dari analisis jabatan.

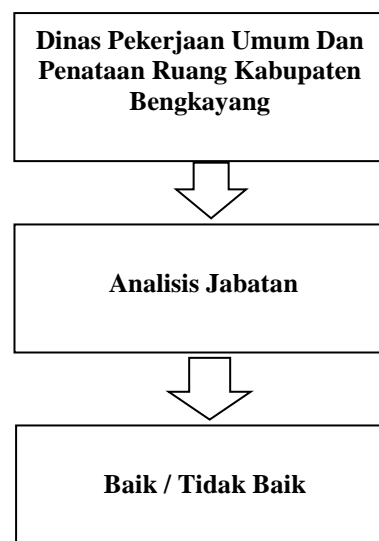
2. Spesifikasi Jabatan (Job Specification)

Spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, menurut pendapat Kerlinger seperti dikutip Sugiyono (2004:7) “ Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Suharsini (2006 : 115), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang.

Sampel

Menurut Suharsini (2002:108) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel sebanyak 30 orang responden yang merupakan pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang.

Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Pengambilan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesipik bila dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuisisioner. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:24), Apabila dengan wawancara dan kuisisioner maka komunikasi dengan orang lain tidak terbatas pada orang tetapi juga pada alam lain,

2) Wawancara

Menurut pendapat Riduwan (2007:29) “ Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

3) Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2004:29) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dijawab dengan baik ini secara khusus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang.

b. Data Sekunder

Dalam penjelasan Simamora (2002:30) mengatakan bahwa “Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia, dimana siperiset tinggal mencari dimana mendapatkannya” dalam hal ini penelitian yang diperoleh dengan cara study dokumentasi. Menurut Riduwan (2007:30) study dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, vidio dokumenter serta data-data lain yang akurat dengan penelitian.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengukuran Data

Untuk mempermudah pengukuran data deskriptif maka dipergunakan skala likert sebagai berikut :

- e. Jawaban Sangat Setuju diberi skor nilai 5
- f. Jawaban Setuju diberi skor nilai 4
- g. Jawaban Kurang Setuju diberi skor nilai 3
- h. Jawaban Tidak Setuju diberi skor nilai 2
- i. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor nilai 1

Setiap jawaban responden dari pertanyaan dalam kuersioner diberi bobot (skor rataa).

2. Uji Validitas dan Realibilitas

Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakan test tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka item-item yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjaditujuan penelitian.

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda item (item discriminability). Daya pembeda item adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara "korelasi item-total". Korelasi item-total yaitu konsistensi antar skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi pearson dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum x (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Bila koefisien korelasi untuk seluruh item telah dihitung, perlu ditentukan angka terkecil yang dapat dianggap cukup tinggi sebagai indikator adanya konsistensi antara skor item dan skor keseluruhan. Dalam hal ini tidak ada batasan yang tegas. Prinsip utama pemilihan item dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien korelasi yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap item yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0).

Analisis Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Namun ide pokoknya dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor

hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (measurement error).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0.0 - 1.0 ; akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1 tidak pernah dicapai dalam pengukuran karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan potensial. Disamping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif atau negatif, akan tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besar kurang dari nol (0.0) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien reliabilitas yang positif. Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan disini adalah dengan menggunakan koefisien reliabilitas alpha yang dihitung dengan menggunakan rumus :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

Untuk Rumus tersebut:

k = Banyaknya Pertanyaan
Sj² = Nilai Varians Jawaban Item ke-j
S² = Nilai Varians Skor Total

Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (1956) yaitu :

1. Kurang dari 0.20 : Hubungan yang sangat kecil
2. 0.20 - < 0.40 : Hubungan yang kecil
3. 0.40 - < 0.70 : Hubungan yang cukup erat
4. 0.70 - < 0.90 : Hubungan yang erat (reliable)
5. 0.90 - < 1.00 : Hubungan yang sangat erat (sangat reliable)
6. 1.00 : Hubungan yang sempurna

Untuk analisis validitas dan reliabilitas dilakukan dua tahap yaitu melihat apakah item valid dan reliabel terhadap dimensi, kemudian melihat apakah item-item tersebut valid dan reliabel terhadap variabel yang akan diukur.

3. Alat Analisis data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah Statistik Deskriptif. Analisis persentase adalah suatu mode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan realitas yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan kuesioner yang disebarkan kemudian dipresentasikan.

b. Analisis Rata-rata (Mean)

$$x = \frac{\sum xi. fi}{n}$$

Dimana:

- X : Rata-rata dari sampel
- Xi : Nilai ukuran variabel ke-1
- Fi : Frekuensi ke-1
- N : Jumlah data dari sampel

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 5 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif. Kriteria pengklasifikasian merujuk pada pendapat Umar (2003:225) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

- Rs : Rentang skor
- n : Ukuran sampel
- m : Jumlah alternatif tiap item

Berdasarkan pedoman diatas, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Analisis Jabatan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang sebagai berikut :

$$Rs = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Sehingga rentang skala masing -masing predikat adalah sebagai berikut :

- 1,00 – 1,79 : Sangat tidak baik
- 1,80 – 2,59 : Tidak baik
- 2,60 – 3,39 : Cukup baik
- 3,40 – 4,19 : Baik
- 4,20 – 5,00 : Sangat baik

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan respon dari seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang sebanyak 30 orang responden mengenai Analisis Jabatan yang berlaku di kantor tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.26. Rekapitulasi skor Analisis Jabatan

No	Kuesioner/indikator	Skor	Kriteria
A. Uraian Jabatan (Job Description)			
1	Tugas-tugas yang diberikan terkonsep dengan benar.	4,43	Sangat baik
2	Tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan	4,63	Sangat baik
3	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan	4,57	Sangat baik
4	Merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan	4,50	Sangat baik
5	Selalu membuat laporan hasil pekerjaan	4,63	Sangat baik
6	Selalu mencatat perkembangan hasil pekerjaan	4,50	Sangat baik
7	Lingkungan kerja sangat mendukung	4,47	Sangat baik
8	Sesama rekan kerja saling mendukung	4,43	Sangat baik
9	Suasana lingkungan kerja sangat menyenangkan	4,43	Sangat baik
10	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	3,93	Baik
	Rata-rata	4,45	
B Spesifikasi Jabatan (Job Specification)			
11	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pendidikan	4,00	Baik
12	Ilmu yang didapat dari pendidikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.	4,63	Sangat baik
13	Pekerjaan yang dilakukan memerlukan pendidikan khusus	3,97	Baik
14	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan	4,00	Baik
15	Pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketrampilan	4,53	Sangat baik
16	Pekerjaan yan dilakukan sesuai dengan kepribadian	4,63	Sangat baik
17	Pekerjaan yang dilakukan mencerminkan kepribadian	4,57	Sangat baik
18	Pekerjaan yang dilakukan memerlukan kepribadian yang baik	4,43	Sangat baik
19	Spesifikasi jabatan sudah diatur dengan baik	4,43	Sangat baik
20	Spesifikasi jabatan diperlukan dalam pekerjaan yang dilakukan	4,57	Sangat baik
	Rata-rata	4,38	
	Jumlah Rata-Rata Skor	8,83	
	Rerata	4,42	Sangat baik

Sumber : data olahan,2018

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa pada variabel uraian jabatan (*job description*) memperoleh rata-rata 4,45, sedangkan variabel spesifikasi

jabatan (*job specification*) memperoleh rata-rata 4,38. Dengan jumlah rata-rata skor 8,83 dan jumlah rerata sebesar 4,42, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan

pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang sudah dilakukan dengan sangat baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dalam pembahasan mengenai Analisis Jabatan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

5.1.1. Karakteristik Responden

1. Dari segi jenis kelamin sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,00% adalah perempuan dan sebanyak 20 orang responden atau sebesar 67,00% adalah laki-laki.
2. Dari segi umur sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,00% berusia antara 20 – 30 tahun, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,00% berusia antara 31 – 40 tahun, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 37,00% berusia antara 41 – 50 tahun dan sebanyak 5 orang responden atau sebesar 17,00% berusia diatas 50 tahun.
3. Dari segi masa kerja sebanyak 20 orang responden atau sebesar 67,00% mempunyai masa kerja antara 0 – 10 tahun, sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20,00% mempunyai masa kerja antara 11 – 20 tahun, dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,00% mempunyai masa kerja diatas 20 tahun.
4. Dari segi pendidikan terakhir sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30,00% berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 37,00% berpendidikan Diploma (D1-D4), sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20,00% berpendidikan S-1 dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,00% berpendidikan S-2.

5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas maka diketahui bahwa semua jawaban responden valid sehingga tidak ada pertanyaan yang harus dibuang karena tidak valid

dan berdasarkan uji reliabilitas maka jawaban responden semua reliabel.

5.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Analisis Jabatan

1. **Uraian Jabatan (*Job Description*)**
Untuk Uraian Jabatan (*Job Description*) hasil dari olahan data jawaban responden memperoleh rata-rata sebesar 4,45
2. **Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)**
Untuk Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*) hasil dari olahan data jawaban responden memperoleh rata-rata sebesar 4,38
3. Dengan jumlah rata-rata skor 8,83 dan jumlah rerata sebesar 4,42, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang sudah dilakukan dengan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kotler, Philip. 2001. Manajemen Pemasaran, Ahli Bahasa Hendro Teguh. Edisi kesembilan. Jakarta: CV Intermedia.
- Kotler, Philip. 2003. Manajemen Pemasaran. Jilid I dan II, edisi kesebelas. Jakarta: CV Intermedia.
- Sabarguna, Boy. S, 2008. Quality Assurance Pelayanan Rumah Sakit. Jakarta: CV. Sagung Seto
- Sugiyono. 2015. Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. 2001. Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdiana. 2017. Tesis. Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap di Puskesmas Umum. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Royanah, Ulfa. 2015. Skripsi. Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Peserta Jaminan Kesehatan Nasional Bukan Penerima Bantuan (Non PBI) di Puskesmas Halmahera Kota

- Semarang Tahun 2015. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sakti, Veronica Dianita Sisca. 2009. Skripsi. Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi Studi Kasus Puskesmas Daerah Penembahan Senopati Kabupaten Bantul. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Tjiptono, Fandy. 2002. Manajemen Jasa. Edisi ketiga. Yogyakarta: Andi.
- Lupiyoadi. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Selemba Empat.
- Diah. 2009. Skripsi. Analisis Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Konsumen Atas Jasa Pelayanan Rawat Inap Puskesmas Pandan Arang di Kabupaten Boyolali. Surakarta. Universitas Muhammadiyah.