Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

https://ojs.inlic.org/index.php/jmet, E-ISSN: 2986-8327

PENGARUH PENYUSUNAN PETA JABATAN DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULUNGAN

Zahara [1], Mujahid [2], Rosnaini Daga[3]

zaratansel@gmail.com [1], mujahid@unifa.ac.id [2], rosnaini.daga@unifa.ac.id [3]

[1 23]Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Fajar

**Correspondent Email:* zaratansel@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada pentingnya kompetensi pegawai dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Peta jabatan dan analisis jabatan merupakan instrumen manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 49 pegawai BKPSDM Kabupaten Bulungan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penyusunan peta jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Sebaliknya, analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Secara simultan, penyusunan peta jabatan dan analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kompetensi pegawai sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai, sedangkan penyusunan peta jabatan perlu didukung oleh program pengembangan kompetensi agar memberikan dampak yang lebih optimal. BKPSDM Kabupaten Bulungan perlu mengintegrasikan penyusunan peta jabatan dan analisis jabatan dalam sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Kata Kunci: Peta Jabatan, Analisis Jabatan, Kompetensi Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, BKPSDM.

Abstrak

The background of this research is based on the importance of employee competency in supporting bureaucratic reform and improving the quality of public services. Job mapping and job analysis are human resource management instruments used to ensure alignment between organizational needs and employee competencies.

This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of 49 employees of BKPSDM Bulungan Regency, all of whom were selected as research respondents using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 22.

The results revealed that, partially, job mapping did not have a significant effect on employee competency. In contrast, job analysis had a positive and significant effect on employee competency. Simultaneously, job mapping and job analysis significantly influenced employee competency. This indicates that the independent variables explained 43.4% of the variation in employee competency, while the remaining 56.6% was influenced by other factors outside the research model. This study concludes that job analysis plays a significant role in improving employee competency, whereas job mapping requires support from competency development programs to produce a more optimal

impact. BKPSDM Bulungan Regency should integrate job mapping and job analysis into a competency-based human resource management system.

Keywords: Job Mapping, Job Analysis, Employee Competency, Human Resource Management, BKPSDM

1. Pendahuluan

Setiap Organisasi Perangkat Daerah telah menyusun peta jabatan dan analisis jabatan sebagai bagian dari reformasi manajemen ASN, namun implementasinya belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam penempatan, pengembangan, dan peningkatan kompetensi pegawai. Akibatnya masih ditemukan pegawai yang belum memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai tuntutan jabatan. Dengan adanya Reformasi Birokrasi setiap Organisasi Perangkat Daerah pasti berharap tujuan organisasi dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis untuk mencapai Tujuan Organisasi, karena pada saat ini setiap Organisasi dituntut untuk bersaing dengan organisasi atau instansi lainnya, Pemerintah Daerah perlu melakukan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dan peran masing-masing dalam pelayanan publik, karena jangan sampai ada pegawai yang terlalu banyak atau tidak sesuai dengan kebutuhan sektor tertentu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan sebagai Instansi pembina kepegawaian meiliki peran strategis dalam penyusunan kedua instrumen tersebut, namun berdasarkan data awal observasi di lapangan masih ditemukan fenomena ketidaksesuaian antara uraian tugas dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan

Ditambah lagi dengan adanya pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang akhinya menuntut organisasi perangkat daerah untuk benar – benar tepat dalam menyusun peta jabatan dan analisis jabatan agar dapat mengakomodir dengan tepat dalam mengisi jabatan sesuai kebutuhan jabatan agar jelas dan testruktur.

Peta Jabatan merupakan langkah dalam persiapan penyusunan kebutuhan pegawai atau informasi kebutuhan pegawai dan ini tertuang pada Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Tata cara teknis penyusunan kebutuhan Aparatur Sipil Negara menggunakan SIASN. Peta Jabatan wajib di *update* secara berkala paling tidak satu tahun sekali sesuai perubahan dan kebutuhan organisasi. Sedangkan penyusunan Analisis Jabatan dan Analisisi Beban Kerja dilakukan sesuai amanat Permen PANRB nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Organisasi terus bergerak dengan perubahan yang terus menerus berkembang sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi , oleh karena itu peta jabatan harus tetap hidup dan dilakukan evaluasi dan pembaruan secara berkala karena penyusunan peta jabatan bukan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu hari, penyusunan peta jabatan membutuhkan riset mendalam, observasi proses dan kolaborasi lintas fungsi antar jabatan.

Halimah, N. D., Daga, R., & Suyuthi, N. F. (2025) Peta Jabatan juga merupakan cerminan dari bagaimana organisasi berpikir dan bergerak kemudian tumbuh. Kadang peta jabatan dianggap sekedar pekerjaan administratif biasa, padahal peta jabatan adalah nyawa organisasi yang sedang ditata alur kerja, wewenang relasi antar fungsi hingga menjadi dasar semua keputusan untuk perencanaan kebutuhan pegawai, rotasi dan pengembangan kompetensi pegawai.

Agusmiati, A., Hamzah, N., & Daga, R. (2026) menjelaskan terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja jika sudah disusun tetapi tidak dituangkan dalam Peta Jabatan maka suatu OPD tidak dapat menerima Pegawai baru, baik melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, Mutasi antar Instansi ataupun Mutasi antar wilayah bahkan Hak untuk Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak dapat dilakukan.

Tabel 1 : Pemenuhan Pegawai Sesuai Peta Jabatan

Tahun	Jumlah Kebutuhan		Jumlah yang Terpenuhi	
	Struktural	Fungsional	Sturktural	Fungsional
2023	35	32	2	-
2024	6	6	1	2
2025	14	8	11	4

Sumber : Peta Jabatan tahun 2023, 2024 dan 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengemban tugas membantu Bupati sebagai pelaksana fungsi Penunjang Urusan Pemerintah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sesuai Peraturan Bupati Nomor 15 tahun 2022 tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan tujuan utama untuk memastikan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dilakukan secara Efektif, Efesien dan Akuntabel. Pengelolaan Sumber Daya manusia mencakup Perencanaan, Pelaksanaan dan Pengawasan antara lain seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan karir. Dalam perekrutan pegawai juga harus memikirkan kompetensi atau kualitas pegawai itu sendiri. Komptensi adalah salah satu nilai inti ASN BerAKHLAK yang berarti memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas dan tangung jawab dengan efektif dan efesien, Sedangkan secara krusial Kompetensi Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas dan efesiensi kerja, mendorong Inovasi, meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai serta membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan pasar. Pegawai yang kompeten mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, berinovasi dan merasa dihargai yang semuanyaa berkontribusi langsung pada keberhasilan dan relevansi organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupatan Bulungan sebagai instansi pengembangan SDM yang terdiri dari perekrutan,pelatihan dan pengembangan karir harusnya memiliki pegawai dengan kompetensi tinggi sebagai *role model.*

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Penyusunan peta jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan?
2. Apakah Analisisi Jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan?
3. Apakah Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas maka dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penyusunan Peta Jabatan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kompetensi pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan.

2. Metodologi

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel melalui instrumen penelitian dan

dianalisis menggunakan teknik statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan, Jl. Agathis Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara. Waktu Penelitian direncanakan dilaksanakan selama 3 (tiga) Bulan, yaitu Pada Bulan April 2026 sampai dengan Juni 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

C. Populasi dan Teknik Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau dokumen, tergantung pada fokus dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus mendefinisikan populasi secara jelas dan terukur agar proses penarikan sampel dan analisis data dapat dilakukan secara sistematis dan akurat. Arikunto (2017) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian jika jumlah populasi berjumlah dibawah 100, maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa populasi dapat dijadikan sampel secara keseluruhan apabila jumlahnya kurang dari 100, dan kondisi jumlah populasi pada Lokasi penelitian adalah 49 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, menginggat jumlah populasi relatif terbatas. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 (empat puluh sembilan) orang, 32 Orang PNS dan 17 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang semua akan dijadikan sampel. Kondisi Sampel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2 : Jumlah Pegawai BKPSDM 2026

Jenis kelamin	PNS	PPPK	Jumlah
Laki	13	12	25
Perempuan	18	5	24
Total	**32**	**17**	**49**

Sumber: Data Jumlah Pegawai BKPSDM (2026)

D. Jenis dan sumber Data

1. Jenis Data

Penggunaan data Kuantitatif merupakan cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yang merupakan jenis informasi yang mampu diukur langsung menjadi variabel angka.

2. Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer yang di dapat sebagai tanggapan dari pengamatan dan kuesioner yang di sebarkan kepada responden, dan data sekunder yang merupakan informasi yang berasal dari data yang telah ada atau informasi yang didapatkan secara tidak langsung. Data sekunder bisa didapatkan dari berbagai sumber seperti buku, laporan dan jurnal.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, yang berisikan pertanyaan dan di sebarkan kepada responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Kuesioner adalah suatu cara yang efesian sebagai sarana pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Berikut adalah skor yang diberikan untuk setiap responden:

Tabel 3 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netal (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data tahun (2026)

F. Pengukuran Variabel

Studi ini digunakan untuk mengukur dampak Penyusunan Peta Jabatan pada Kompetensi Pegawai. Penelitian ini mempunyai 2 variabel yaitu variabel bebas dan dan variabel terikat. Variabel bebas atau disebut juga variabel Indevenden adalah variabel yang menjadi alasan adanya variabel depeden atau variabel terikat, dan variabel Depeden yang menjadi dampak dari variabel Indevenden.

1. Variabel Bebas (Independen)

Tabel 4 : Variabel Bebas dan Variabel terikat (Independen dan dependen)

Variabel	Indikator
Peta Jabatan (X1) Michael Armstrong	1. Struktur Organisasi 2. Hirarki Jabatan 3. Peran dan Kontribusi Jabatan 4. Hubungan antar jabatan
Analisis jabatan (X2) Gery Dessler	1. Identitas jabatan 2. Ringkasan Jabatan 3. Tugas dan Tangung Jawab 4. Wewenang Jabatan 5. Hubungan Kerja 6. Kondisi Kerja 7. Persyaratan Jabatan
Kompetensi (y) McClelland	1. Motivasi dorongan untuk mencapai tujuan 2. Karakteristik/Sifat, konsisten dalam bertindak 3. Interpersonal /keterampilan sosial kemampuan beriteraksi dan bekerjasama 4. Pengetahuan dan pengalaman yang mendukung perilaku efektif

Sumber : olah data tahun (2026)

2. **Metode Analisis Data**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode analisisi antara lain sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti dan mampu menghasilkan data yang akurat. Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas umumnya dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel, menggunakan teknik statistik tertentu. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r, bila nilai r hitung > r tabel, dengan syarat r hitung > 0,45 maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan

program SPSS 22.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap objek yang sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan tingkat keajegan dan kestabilan dalam mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai cronbach's alpha $\alpha > 0{,}60$ melalui program SPSS versi 22.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan bantuan program SPSS versi 22. Teori dasar dari uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai > 0,05 maka artinya data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Penjelasan uji Multikolinearitas dapat di jelaskan dalam uraian berikut :

1. Apabila nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, artinya terjadi multikolinieritas
2. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID),dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh penyusunan peta jabatan (Job Map) dan analisis jabatan (Job Analysis) terhadap kompetensi pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22. Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kompetensi Pegawai
X_1 = Penyususnan Peta Jabatan (Job Map)
X_2 = Analisis Jabatan (Job Analysis)
a = Konstanta (nilai Y apabila X_1, X_2 = 0)
b_1, b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e = Faktor Kesalahan

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Untuk menganalisis dampak variabel dependen secara Individual kepada variabel independen. Dalam pengujian asumsi melalui uji t ini, tingkat kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% atau 0.05 pada taraf signifikansi 95%. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0.05, ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi berada di atas 0.05, ini mengindikasikan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dipergunakan untuk menganalisis apakah variabel bebas sama-sama berdampak pada variabel terikat. Ukuran yang digunakan yaitu 0.5 atau 5%, apabila nilai signifikan F <

0.05 artikan bahwa variabel bebas bersama-sama memberikan pengaruh pada variabel terikat begitupun sebaliknya (Ghozali 2016).

1. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Penyajian hasil penelitian dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan terhadap Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 49 responden yang merupakan pegawai BKPSDM Kabupaten Bulungan. Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (53,06%), sedangkan responden perempuan berjumlah 23 orang (46,94%). Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi responden relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki – laki	26	53,06 %
Perempuan	23	46,94 %
Total	49	100 %

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 41–50 tahun sebanyak 20 orang (40,82%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 15 orang (30,61%), usia 51 tahun ke atas sebanyak 12 orang (24,49%), dan usia 20–30 tahun sebanyak 2 orang (4,08%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup matang.

Tabel 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentasi
51 Tahun keatas	12	24,49 %
41 - 50 Tahun	20	40,82 %
31 - 40 Tahun	15	30,61 %
20 - 30 Tahun	2	4,08 %

Sumber : Data diolah 2026

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 36 orang (73,47%), SMA/SMK sederajat sebanyak 10 orang (20,41%), Magister (S2) sebanyak 2 orang (4,08%), dan Diploma (D3/D4) sebanyak 1 orang (2,04%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan.

Tabel 7 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentasi
SLTA	10	20,41 %
D3	1	2,04 %
S1	36	73,47 %
S2	2	4,08 %

Sumber : Data diolah 2026

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 8 : Uji Validitas X1

No	Item Pernyataan	r Hitung (Item-Total)	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0,875	0,281	0,000	Valid
2	X1.2	0,880	0,281	0,000	Valid
3	X1.3	0,859	0,281	0,000	Valid
4	X1.4	0,733	0,281	0,000	Valid

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 49 responden, seluruh item pernyataan pada variabel X1 memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,281) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel X1 (X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel X1. Secara keseluruhan, nilai korelasi item terhadap skor total berada pada rentang 0,733–0,880, yang menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian pada variabel X1 memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 9 : Uji Validitas X2

No	Item Pernyataan	r Hitung (Item-Total)	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	X2.1	0,805	0,281	0,000	Valid
2	X2.2	0,909	0,281	0,000	Valid
3	X2.3	0,751	0,281	0,000	Valid
4	X2.4	0,833	0,281	0,000	Valid

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 49 responden, seluruh item pernyataan pada variabel X2 memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,281) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel X2 (X2.1, X2.2, X2.3, dan X2.4) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Secara keseluruhan, nilai korelasi item terhadap skor total berada pada rentang 0,751–0,909, yang menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian pada variabel X2 memiliki tingkat validitas yang sangat baik.

Tabel 10 : Uji Validitas Y

No	Item Pernyataan	r Hitung (Item-Total)	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	Y.1	0,760	0,281	0,000	Valid
2	Y.2	0,783	0,281	0,000	Valid
3	Y.3	0,881	0,281	0,000	Valid
4	Y.4	0,855	0,281	0,000	Valid

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 49 responden, seluruh item pernyataan pada variabel Y memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,281) dan nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Y (Y.1, Y.2, Y.3, dan Y.4) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, nilai korelasi item terhadap skor total berada pada rentang 0,760–0,881, yang menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian pada variabel Y memiliki tingkat validitas yang sangat baik dan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 11 : Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel X1 memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik karena melebihi standar minimum 0,70. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 12 : Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	4

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel X2 memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena melebihi batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,70. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 13. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	4

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Y memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena melebihi batas minimum yang dipersyaratkan yaitu 0,70. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Y dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

b. Hasil Uji Aumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 14 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21211995
	Absolute	.171

Most Extreme Differences	Positive	.155
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah data tahun (2026)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05). Berdasarkan hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov, data residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 15 : Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
X1	0,394	2,539	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,394	2,539	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,394 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,539 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16 : Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t Hitung	Sig.	Kriteria		Keterangan
X1	1,370	0,177	Sig. > 0,05		Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,287		0,776	Sig. > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,177 dan variabel X2 sebesar 0,776**.** Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas (homoskedastisitas) dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 17 : Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.879	1.937		3.035	.004
	X1	.215	.166	.229	1.296	.202
	X2	.438	.167	.464	2.626	.012
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan tabel coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y = 5,879 + 0,215X1 + 0,438X2

Interpretasi Persamaan Regresi:

1. Nilai konstanta sebesar 5,879 menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol, maka nilai variabel Y sebesar 5,879.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,215 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X2 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,438 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Tabel 18 : Uji Parsial (t)

Variabel Independen	t Hitung	Sig.	α (0,05)	Keterangan
Penyusunan Peta Jabatan (X1)	1,296	0,202	0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Analisis Jabatan (X2)	2,626	0,012	0,05	Berpengaruh Signifikan
Variabel Dependen: Kompetensi Pegawai (Y)				

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) perlu diketahui bahwa t tabel = 2,013 maka hasil dari hipotesisi sebagai berikut:

1. t hitung = 1,296 < t tabel = 2,013
   Sig. = 0,202 > 0,05

H^1: Penyusunan Peta Jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai ditolak**,** karena t hitung = 1,296 < t tabel = 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,202 > 0,05. Sehingga disimpulkan bahwasanya penyusunan Peta Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bulungan.

2. t hitung = 2,626 > t tabel = 2,013
   Sig. = 0,012 < 0,05

H^2: Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai diterima**,** karena t hitung = 2,626 > t tabel = 2,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwasanya analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bulungan.

Sesuai hasil uji secara parsial hanya variabel Analisis Jabatan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 19 : Uji Simultan (F)

F Hitung	Sig.	α (0,05)	Keterangan
17,614	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Olah data tahun (2026)

Perlu diketahui bahwasanya memiliki nilai F tabel = 3,20 sehingga berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 17,614 lebih besar dari F tabel dan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan.

H^3: Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan karena F hitung 17,614 > F tabel = 3,20 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05**.**

5. Uji Determinan (R2)

Tabel 4.17. Uji Determinan (R2)

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,659	0,434	0,409	1,238

Sumber : Olah data tahun (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,434**.** Hal ini menunjukkan bahwa Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan secara bersama-sama mampu menjelaskan Kompetensi Pegawai sebesar 43,4%, sedangkan 56,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, variabel Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penyusunan peta jabatan terhadap Kompetensi Pegawai BKPSDM pada Kabupaten Bulungan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Penyusunan Peta Jabatan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,296 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,202 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Penyusunan Peta Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Penyusunan Peta Jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai ditolak.

Secara teoritis, peta jabatan merupakan gambaran keseluruhan posisi atau jabatan dalam organisasi yang menunjukkan struktur organisasi, hierarki jabatan, hubungan antarjabatan, serta kebutuhan pegawai pada masing-masing jabatan. Peta jabatan berfungsi sebagai alat perencanaan sumber daya manusia dan penempatan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan peta jabatan belum mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara langsung. Kondisi ini dapat terjadi karena peta jabatan pada dasarnya hanya memberikan gambaran mengenai posisi dan struktur organisasi, tetapi tidak secara langsung mengembangkan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap pegawai yang

merupakan indikator utama kompetensi menurut McClelland dan Tjiptono. Kompetensi pegawai lebih ditentukan oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, motivasi, dan pengembangan diri pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun BKPSDM Kabupaten Bulungan telah memiliki peta jabatan yang menggambarkan struktur dan kebutuhan jabatan, keberadaan dokumen tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan kompetensi pegawai. Pegawai dapat memahami posisi dan alur tanggung jawab dalam organisasi, tetapi pemahaman tersebut belum cukup untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun perilaku kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yunanto dkk. (2025) yang menyatakan bahwa implementasi peta jabatan telah digunakan dalam organisasi, namun belum berjalan secara optimal sehingga belum mampu mendukung kebutuhan pegawai secara maksimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penyusunan peta jabatan merupakan instrumen penting dalam perencanaan SDM organisasi, tetapi belum mampu meningkatkan kompetensi pegawai apabila tidak diikuti dengan program pengembangan kompetensi seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, maupun evaluasi kebutuhan kompetensi secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Analisisi Jabatan terhadap Kompetensi pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,626 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Secara teoritis, analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, hubungan kerja, serta persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan. Analisis jabatan menjadi dasar dalam penyusunan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang menjelaskan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai akan berkembang apabila organisasi mampu mengidentifikasi secara jelas kompetensi yang diperlukan pada setiap jabatan. Ketika tugas, tanggung jawab, dan persyaratan jabatan dijelaskan secara rinci melalui analisis jabatan, pegawai akan lebih memahami kemampuan apa yang harus dimiliki dan dikembangkan untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut McClelland, kompetensi mencakup motivasi, karakteristik pribadi, keterampilan sosial, pengetahuan, dan pengalaman yang mendukung perilaku kerja efektif.

Analisis jabatan membantu organisasi menentukan standar kompetensi tersebut sehingga pegawai dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan jabatan yang diemban.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hubungan teoritis yang telah dijelaskan bahwa analisis jabatan digunakan untuk menentukan kompetensi yang dibutuhkan pada suatu jabatan tertentu sehingga menjadi dasar pelaksanaan pelatihan, pengembangan, promosi, dan penempatan pegawai.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika dan Damaika (2023) yang menemukan bahwa kejelasan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Selain itu, penelitian Sabri dan Handayani (2020) juga menyimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Penelitian Gudang Jurnal (2025) turut menjelaskan bahwa analisis jabatan memiliki peran penting dalam menentukan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik pelaksanaan analisis jabatan pada BKPSDM Kabupaten Bulungan, maka semakin tinggi pula

kompetensi pegawai yang dimiliki. Hal ini karena pegawai memperoleh kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan standar kompetensi yang harus dipenuhi dalam menjalankan pekerjaannya.

3. **Pengaruh Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan**

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,614 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial peta jabatan tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan analisis jabatan, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Hal penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nizar, A. M., Daga, R., & Mujahid, M. (2025) bahwa peta jabatan, analisis jabatan, dan kompetensi pegawai merupakan satu kesatuan proses dalam manajemen sumber daya manusia. Peta jabatan memberikan gambaran struktur organisasi dan kebutuhan jabatan, sedangkan analisis jabatan menjelaskan tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Kedua instrumen tersebut menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan penempatan, pengembangan, pelatihan, dan promosi pegawai secara tepat.

Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kejelasan tugas dan persyaratan jabatan, tetapi juga oleh kejelasan struktur organisasi dan pemetaan kebutuhan pegawai. Ketika peta jabatan dan analisis jabatan diterapkan secara bersamaan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya sekaligus memperoleh arahan yang jelas mengenai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Sudarmanto, kompetensi merupakan faktor yang dapat menghasilkan kinerja unggul karena kompetensi memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan jabatan yang baik melalui penyusunan peta jabatan dan analisis jabatan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kompetensi aparatur.

Hasil penelitian ini juga mendukung konsep manajemen ASN yang menekankan pentingnya sistem merit dalam penempatan dan pengembangan pegawai berdasarkan kompetensi. Dengan adanya peta jabatan dan analisis jabatan yang baik, BKPSDM Kabupaten Bulungan dapat lebih mudah mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, menentukan program pengembangan pegawai, serta menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Kesimpulan

1. Penyusunan Peta Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan**.** Hasil uji parsial menunjukkan bahwa keberadaan peta jabatan belum mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara langsung. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Penyusunan Peta Jabatan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai ditolak.
2. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan analisis jabatan, maka semakin tinggi kompetensi pegawai yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Penyusunan Peta Jabatan dan Analisis Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bulungan**.** Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi

terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

5.Daftar Pustaka

Andriaty, E., Iskak, P. I., & Suryantini, H. (2020). *Analisis peta jabatan fungsional pustakawan Kementerian Pertanian*. Jurnal Perpustakaan Pertanian.

Arikunto,S. (2017). Prosedur penelitian; suatu pendekatan praktik (Revisi ed.2017).Rineka Cipta.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.*

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Agusmiati, A., Hamzah, N., & Daga, R. (2026). Peran Manajemen Sistem Informasi Pemerintah Daerah Terhadap Efektivitas Penyusunan, Monitoring Dan Evaluasi Dokumen Perencanaan Daerah Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *6*(2), 156-173.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education. *employee competency mapping based on job description*). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Gudang Jurnal.

Gudang Jurnal. (2025). Analisis jabatan dan kompetensi pegawai.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herdayani, S. K., & Samandy, A. A. (2023). *Penempatan karyawan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan*. ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan.

Hermawan, dkk. (2025). Analisis jabatan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Halimah, N. D., Daga, R., & Suyuthi, N. F. (2025). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Inspektur Navigasi Penerbangan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. *Journals of Social, Science, and Engineering*, *5*(1), 131-140.

Kartika, & Damaika. (2023). Peran analisis jabatan dalam kompetensi organisasi. Jurnal Manajemen dan Organisasi.

Maksin, M., Anindita, D. P., & Primania, H. R. (2023). *Pengaruh analisis jabatan terhadap pencapaian kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo*. INTELEKTUAL: Jurnal Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi.

Maksin, M., Wati, R., & Maulaya, N. I. (2023). *Peran analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo*. INTELEKTUAL: Jurnal Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi. Pearson.

Nizar, A. M., Daga, R., & Mujahid, M. (2025). PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1-20.

Robbani, A., Ramadhan, O. R., & Mardiyah. (2025). *The Role of Job Analysis in Human Resource Development in Educational Institutions*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP).

Sabri, & Handayani. (2020). Analisis kebutuhan pegawai berbasis peta jabatan. Jurnal Administrasi Publik.

Salam, R., Daga, R., & Razak, M. (2025). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai melalui komitmen organisasional pada PT Jasa Raharja Cabang *Sulawesi Selatan*.

Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sofianiyatin, L., & Irmawati, D. (2023). *Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya*

insani. Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
Sudarmanto. (2025).Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM; teori,dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi.PustakanPelajar
Susetyaning Mildawani, M. M. T. (2023). *The Role of Job Analysis in Improving Employee Performance in Organizations*. Jurnal Ekonomi,
T. Hani Handoko. (2016). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE.
Tamara, dkk. (2021). Analisis pekerjaan dan pemetaan kompetensi karyawan berdasarkan deskripsi pekerjaan (*Job analysis and*
Tjiptono, F. (2006). *Manajemen jasa* (4th ed.). ANDI.
Tonapa, J. F., & Malik, R. A. (2023). *Penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan.
Veithzal Rivai. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
Wibowo, P. D. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Raja Grafindo Persada.
Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.).
Yunanto, dkk. (2025). Peran analisis jabatan terhadap kompetensi pegawai. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik.