

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Dan Rekrutmen Terhadap Analisa Jabatan Pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim

Osriadi ¹⁾, Nisma Aprini ²⁾, Marko Ipiyanto³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email: ¹osriadi30@gmail.com, ²nisma.aprini@gmail.com, ³markoilpiyanto2020@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, dan Rekrutmen secara bersama-sama terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden yaitu Pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim yang berjumlah sebanyak 38 orang responden. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (Special Package and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Analisa Jabatan. Sedangkan Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Rekrutmen, Analisa Jabatan*

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of Education, Training, Work Period and Recruitment together on Job Analysis at the Ujan Mas Subdistrict Office, Muara Enim Regency, both partially and simultaneously. This research uses quantitative research methods with respondents namely 38 employees of the Ujan Mas Subdistrict Office, Muara Enim Regency. Testing in this research used multiple linear regression analysis with SPSS (Special Package and Service Solution) version 26 program tools. The research results show that education, training and work period are proven to have a significant effect on job analysis. Meanwhile, recruitment does not have a significant effect on job analysis at the Ujan Mas Subdistrict Office, Muara Enim Regency.

Keywords: *Education, Training, Work Period, Recruitment, Job Analysis*

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, Sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mempunyai produktivitas yang tinggi untuk mendukung kemajuan organisasi. Sumber daya manusia apabila dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien akan

bermanfaat untuk menunjang kemajuan organisasi, namun sebaliknya jika tidak didayagunakan secara efektif dan efisien akan menyebabkan stagnan atau kemunduran organisasi tersebut. Persoalan sekarang adalah bagaimana menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Sumber daya manusia dikatakan produktif jika mempunyai disiplin dan produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Maka dengan itu seharusnya suatu organisasi perlu melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yakni dengan ketepatan dalam pengisian suatu jabatan. Seperti pepatah mengatakan "*the right man in the right place*" yang secara sederhana dapat diartikan menempatkan orang sesuai keahliannya.

Analisa jabatan dalam organisasi mutlak diperlukan, adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Untuk itu organisasi membutuhkan manajemen yang baik dengan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

Berdasarkan pedoman analisa jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 penulis mencoba meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi analisa jabatan tersebut. Dalam penelitian ini yakni Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja serta Rekrutmen. Tujuan dan sasaran diklat itu sendiri di atur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia Indonesia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berkembang didalamnya. Pendidikan tidak akan ada habisnya, pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting.

Pendidikan adalah pilar dari kehidupan, dengan kita memiliki ilmu yang banyak

kita bisa menghadapi kehidupan ini dengan lancar dan memiliki berbagai macam solusi dalam menghadapi setiap masalah. Oleh karenanya pendidikan menjadi salah satu faktor dalam menganalisa suatu jabatan. Berikut data pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim berdasarkan pendidikannya.

Tabel 1.1. Data Pendidikan Pegawai Kantor Camat Ujan Mas

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentase
1.	SMA	9	23,68%
2.	D3	4	10,53%
3.	S1	24	63,16%
4.	S2	1	2,63%
Jumlah		38	100%

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Camat Ujan Mas 2023

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim rata-rata berpendidikan S1 bahkan ada yang berpendidikan S2. Analisa jabatan berfungsi dalam menempatkan pegawai pada suatu jabatan. Dengan begitu tentu saja kita akan memilih seseorang dengan latar belakang pendidikan yang tepat serta lebih tinggi. Pendidikan yang telah dienyam oleh para pegawai ini dapat memberikan kesempatan yang lebih besar dalam usaha untuk menduduki suatu jabatan. Maka disarankan para pegawai untuk mengenyam pendidikan lebih tinggi lagi.

Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun menejerial dimana bertujuan meningkatkan kinerja. upaya-upaya pegawai untuk mengembangkan diri sebagai cerminan untuk meningkatkan kualitas demi tercapainya kinerja yang optimal. Maka dari itu dengan keterampilan yang ditunjukkan oleh para pegawai setelah mengikuti pelatihan juga dapat dijadikan suatu acuan dalam menganalisa suatu jabatan.

Program pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Kantor Camat Ujan Mas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2. Data Pelatihan Pegawai Kantor Camat Ujan Mas

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Presentase
1.	ADUM	6	14,6%
2.	Tata Keuangan	3	7,3%

3	PIM II	2	4,9%
4	PIM III	1	2,4%
5	PIM IV	3	7,3%
Jumlah		15	36,5%

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Camat Ujan Mas 2023

Dari Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa tingkat persentase pegawai yang telah mengikuti pelatihan masih tergolong rendah. Sedangkan kita tahu bahwa suatu pekerjaan atau bahkan sebagian besar pekerjaan menuntut pegawainya untuk memiliki suatu keterampilan khusus. Maka dari itu pelatihan merupakan poin penting dalam analisa jabatan. Semakin banyak pelatihan yang dikuti oleh pegawai maka semakin banyak pula keterampilan yang dimilikinya. Oleh karenanya dalam menganalisa jabatan, untuk dapat mempekerjakan pegawai dalam jabatan tertentu pelatihan ini harus ditingkatkan.

Masa kerja merupakan bentuk loyalitas dan kecintaan seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa pengabdian seseorang terhadap organisasi. Dengan tahun-tahun yang telah dilalui maka setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup organisasi sehingga berpengaruh terhadap produktivitas.

Masa kerja menunjukkan tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja. sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Dengan pengalaman yang dimiliki tersebut sudah tentu masa kerja dapat dijadikan acuan dalam analisa jabatan. Berikut masa kerja pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.

Tabel 1.3. Masa kerja pegawai Kantor Camat Ujan Mas

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase
1	0 - 1	4	10,52%
2	1 - 2	2	5,26%
3	3 - 5	16	42,11%
4	6 - 8	11	28,95%

5	9 – 10	5	13,16%
Jumlah		38	100%

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Camat Ujan Mas 2023

Tabel di atas dapat menunjukkan variasi lama masa kerja pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim. Semakin lama seorang pegawai berada dalam sebuah organisasi maka semakin berpengalaman pula pada bidang tersebut. Sudah tentu hal tersebut dapat dijadikan sebuah pertimbangan dalam analisa jabatan. Seperti pada suatu kasus jika dua orang memiliki pekerjaan, kemampuan kerja dan latar belakang pendidikan yang sama, maka pengalamanlah yang menjadi suatu poin pembeda dalam kemampuannya menduduki suatu jabatan. Pengalaman ini sendiri hanya dapat diperoleh dari masa kerja, semakin lama masa kerja maka semakin besar kemampuan yang dimiliki.

Dalam upaya pencapaian *good governance* pemerintah belakangan ini gencar melakukan perekrutan sumber daya manusia guna menjadi abdi masyarakat melalui CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang kemudian biasa kita sebut ASN (Aparatur Sipil Negara). Sistem rekrutmen tersebut juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam analisa jabatan. Berikut data rekrutmen pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.

Tabel 1.4. Rekrutmen Pegawai Kantor Camat Ujan Mas

No	Rekrutmen	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Mutasi	29	76,31%
2	Pengangkatan Honoror	5	13,16%
3	CPNS	4	10,53%
Jumlah		38	100%

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Camat Ujan Mas 2023

Dari hasil tabel rekrutmen di atas diketahui berbagai macam pola penerimaan pegawai pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim. Rekrutmen ini dapat dijadikan acuan dalam analisa jabatan. Sebagai contoh penerimaan CPNS itu langsung disesuaikan dengan kebutuhan jabatan/formasi pegawai dalam kantor yang berkebutuhan. Sehingga nantinya orang yang mendaftar pada formasi tersebut memang sudah berkualifikasi untuk menempati jabatan yang kosong. Rekrutmen ini

juga dapat menampilkan kemampuan terbaik para calon pegawai saat menjalani proses rekrutmen tersebut.

Uraian latar belakang di atas merupakan masalah yang cukup menarik bagi penulis untuk meneliti dan mengkajinya lebih dalam. Maka penulis akan menuangkan pokok pikirannya ke dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, dan Rekrutmen Terhadap Analisa Jabatan Pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim”.

Kajian Literatur

1. Pendidikan

Pendidikan yang ada pada dasarnya lebih merupakan suatu bentuk dalam pembangunan daripada sumber daya manusia dimasa-masa yang akan datang, dalam era globalisasi dan reformasi saat ini, dimana pendidikan lebih diharapkan dan dititik beratkan hasilnya akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas, sehingga diharapkan akan lebih mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tingkat kualitas yang tinggi. Irianto (2017:253) menyatakan bahwa “pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai”. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Sutrisno (2016:29), pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain. Menurut Zainun dalam Busro (2018:204) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2016:33) “pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Menurut Robert L. Manthis (2016) dimensi pendidikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

2. Pelatihan

Sedarmayanti dalam ajarar (2020:30) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek daripada teori. Menurut Yoyo Sudaryo (2018:136) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri. Chaerudin, (2018:275).

Menurut Mangkunegara (2016:57), indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

3. Masa Kerja

Menurut Rudiansyah (2016:44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Menurut Hermanto (2017:56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Menurut Melati Sринi (2017:47) Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian.

Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan (2018) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya Bekerja
 - a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan
 - b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

4. Rekrutmen

Wirawan (2019:133) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM. Sementara itu, pengertian rekrutmen ialah proses yang di mulai dengan adanya keinginan guna menduduki posisi yang disediakan hingga pelamar mengajukan dokumen lamarannya, Andrian. et al, (2017:75).

Yuniarsih & Suwatno dalam Rita (2021:979) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup melaksanakan misi perusahaan guna merealisasikan tujuan dan visinya. Rekrutmen ialah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan dengan terencana, untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ada, Suryadana (2019:52).

Siagian dalam Mahawati (2021:75) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:75) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Perekrutan
2. Sumber Perekrutan
3. Metode Perekrutan

5. Analisa Jabatan

Menurut Dessler (2016:116), analisa jabatan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi yang terdapat di suatu perusahaan, dan karakteristik orang-orang yang bekerja untuk posisi-posisi tersebut. Sedangkan Maarif (2021:37) mendefinisikan analisa jabatan sebagai proses pengumpulan secara sistematis dan analisis informasi tentang pekerjaan yang mencakup pada: (1) tugas yang merupakan unsur dasar pekerjaan sebagai langkah logis dan perlu untuk menjalankan kewajiban kerja; (2) kewajiban yang terdiri dari satu tugas atau lebih yang membentuk aktivitas yang berarti yang dilakukan dalam pekerjaan; dan (3) tanggung jawab yang merupakan satu atau beberapa kewajiban yang mengidentifikasi dan menjelaskan tujuan atau alasan utama adanya pekerjaan.

Noe, et al (2017:208) Analisa jabatan mengacu pada proses untuk mendapatkan informasi terperinci tentang berbagai pekerjaan. Menurut Nawawi dalam setyowati (2021:47), analisa jabatan adalah proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan, yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan. Ivancevich dalam Muhdar (2021:68) menyatakan bahwa analisa jabatan merupakan deskripsi mengenai bagaimana satu pekerjaan berbeda dari yang lainnya dalam hal kebutuhan, aktivitas, dan keterampilan yang diperlukan.

Wahyudi (2019:129) mengemukakan bahwa dalam melakukan analisa jabatan hendaknya mempertimbangkan beberapa hal, yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Maret 2024. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 38 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1. Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.968	3.258		2.139	.040
	PENDIDIKAN	.665	.099	.589	6.686	.000
	PELATIHAN	.323	.110	.274	2.947	.006
	MASA_KERJA	.253	.082	.188	3.094	.004
	REKRUTMEN	.046	.079	.031	.581	.565

a. Dependent Variable: ANALISA_JABATAN

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 6.968 + 0.665 X_1 + 0.323 X_2 + 0.253 X_3 + 0.046 X_4 + e$

Tabel 4.2. Uji Parsial (Uji-t)

		t	Sig.
Model			
1	(Constant)	2.139	.040
	PENDIDIKAN	2.947	.006
	PELATIHAN	6.686	.000
	MASA_KERJA	3.094	.004
	REKRUTMEN	.581	.565

a. Dependent Variable: ANALISA_JABATAN

Berdasarkan tabel di atas pendidikan, pelatihan dan masa kerja dinyatakan memiliki pengaruh terhadap analisa jabatan dikarenakan memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sedangkan rekrutmen tidak mempengaruhi analisa jabatan karena memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.3. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.222	4	90.556	95.301	.000 ^b
	Residual	31.357	33	.950		
	Total	393.579	37			

a. Dependent Variable: ANALISA_JABATAN

b. Predictors: (Constant), REKRUTMEN, MASA_KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN

Hasil perhitungan out put SPSS di atas diperoleh nilai F sebesar 95.301 dan tingkat probabilitas yaitu 0,000 yang berarti probabilitas $0,000 < 0.05$. Dengan demikian berarti variabel - variabel independent yaitu Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Rekrutmen berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Analisa Jabatan.

Tabel 4.4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.911	.97479

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN, MASA_KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: ANALISA_JABATAN

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0,920, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 0,920 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar model.

Simpulan

1. Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.
2. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.
3. Masa Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.
4. Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.
5. Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Rekrutmen terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Analisa Jabatan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim.

Saran

1. Pendidikan merupakan faktor paling tinggi yang mempengaruhi analisa jabatan maka dari itu disarankan Pendidikan pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim sudah seharusnya dibuat standar yang cukup tinggi berkaitan dengan analisa jabatan ini. Tidak hanya standar jenjang pendidikan yang cukup tinggi, namun haruslah memiliki latar belakang pendidikan yang tepat.
2. Disarankan kepada pemegang keputusan untuk lebih cermat dalam memperhatikan masa kerja. Karena banyak juga SDM yang mampu dan mumpuni meskipun memiliki masa kerja yang cukup singkat.
3. Rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap analisa jabatan maka dari itu disarankan kepada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim dalam proses rekrutmen untuk mengutamakan pendidikan dan pelatihan. Semakin baik pendidikan dan pelatihan seorang rekrutan, maka akan semakin baik pula ia dalam mengemban suatu jabatan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agus Irianto. 2017. *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Jakarta : Kencana.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ali Chaerudin. 2018. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jejak Publisher. Sukabumi.
- Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan. 2013. Jakarta.
- Edi Saputra Pakpahan. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Eko Widodo. Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Eni Mahawati. et al. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Febri Rudiansyah, 2014, *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal manajemen. ISSN: 1987-6285.

- Finney, Martha I. (2017). *Engagement Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan* (1st ed). Jakarta : PPM Manajemen.
- Gunawan Akbar. 2017. *Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus: PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk)*. UNTIRTA. Cilegon.
- Hendra Teguh. 2020. *Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru*. STIE Riau. Pekanbaru.
- Irvianti, LSD. 2010. *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Karyawan*. Binus University. Jakarta Barat.
- Jayanti KN. 2021. *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. STIE Satya Dharma. Buleleng.
- Liga Suryadana, Iwan Sidharta. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Industri*. Diandra Kreatif. Yogyakarta.
- Linda Mora Siregar. 2016. *Analisis Jabatan Dan Penentuan Indikator Prestasi Kerja Divisi Finance Dan Accounting Pada PT. SPM*. Universitas Buana Perjuangan Karawang. Karawang.
- Luis Marnisah. Fakhry Zamzam. 2021. *Manajemen Analisis Jabatan*. Deepublish. Yogyakarta.
- Muhamamad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta . Bandung.
- Sutrisno. 2016. *Desain Kurikulum Perguruan Tinggi*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Syamsul Maarif. Lindawati Kartika. 2021. *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. PT Penerbit IPB Press. Bogor.
- Tanumihardjo Shinta. 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. UB. Malang.
- Wiranda Alfika. 2020. *Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar*. USI. Pematang Siantar.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yoyo Sudaryo et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi offset. Yogyakarta.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Dan Rekrutmen Terhadap Analisa Jabatan Pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim
Osriadi, Nisma Aprini, Marko Ilpiyanto