

**PERAN ANALISIS JABATAN, EVALUASI JABATAN, DAN MOTIVASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI.**

Ma'ruf Al Qifari

PS Manajemen UNDIKMA, (Mataram), (Indonesia)

Corresponding author email: makrufgifari@gmail.com

---

**History Article**

---

**Article history:**

Received Juni 4, 2025

Approved Juni 30,  
2025**Keywords:***Job Analysis, Job  
Evaluation,  
Motivation, Employee  
Performance***ABSTRACT**

This study aims to examine the role of job analysis, job evaluation, and motivation in improving employee performance. In an organization, job analysis serves as the foundation for designing a clear and efficient job structure, allowing each employee to understand their specific duties and responsibilities. Job evaluation is conducted to determine the relative value of each position within the organization, ensuring fairness in compensation systems and career development. Meanwhile, motivation is a psychological factor that drives employees to perform optimally in achieving organizational goals. Using a literature review method, this study shows that the synergy between these three aspects has a significant positive impact on increasing employee productivity and performance. Therefore, organizations need to implement these three components strategically and sustainably to create a healthy and competitive work environment.

Keywords: Job Analysis, Job Evaluation, Motivation, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi, analisis jabatan berfungsi sebagai dasar untuk merancang struktur kerja yang jelas dan efisien, sehingga setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya secara spesifik. Evaluasi jabatan dilakukan untuk menentukan nilai relatif dari setiap jabatan dalam organisasi agar tercipta keadilan dalam sistem kompensasi dan pengembangan karier. Sementara itu, motivasi menjadi faktor

---

psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Dengan menggunakan metode studi pustaka, penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara ketiga aspek tersebut memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan ketiga aspek ini secara strategis dan berkelanjutan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, Motivasi, Kinerja Pegawai

---

© 2025 Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen

---

## INTRODUCTION

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem dan struktur yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan manajerial yang komprehensif dan strategis dalam mengelola pegawai, khususnya melalui penerapan analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan motivasi kerja.

Analisis jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mendokumentasikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, serta spesifikasi pekerjaan dari setiap jabatan dalam organisasi. Informasi dari analisis jabatan sangat penting dalam menyusun deskripsi kerja, spesifikasi jabatan, dan dalam proses rekrutmen serta pelatihan. Tanpa analisis jabatan yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Pandangan senada disampaikan oleh Wibowo (2019), analisis jabatan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat membantu organisasi dalam melakukan seleksi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, analisis jabatan juga menjadi dasar utama dalam menetapkan standar kinerja yang diharapkan dari pegawai (Susanti & Arifin, 2018).

Evaluasi jabatan adalah metode yang digunakan untuk menilai nilai relatif suatu jabatan dalam organisasi guna menentukan struktur penggajian yang adil dan kompetitif. Dengan melakukan evaluasi jabatan, organisasi dapat memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kompleksitas dan tanggung jawab jabatan tersebut (Sari & Santoso, 2020). Evaluasi jabatan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena perasaan adil dalam penggajian dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai (Lestari & Wulandari, 2022). Proses ini tidak hanya penting untuk internal organisasi, tetapi juga untuk bersaing dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar tenaga kerja.

Selanjutnya, evaluasi jabatan diperlukan untuk memastikan adanya keadilan internal dalam sistem penggajian dan penghargaan. Evaluasi ini menentukan nilai relatif dari suatu jabatan dibandingkan dengan jabatan lain dalam organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam menetapkan gaji, tunjangan, dan jenjang karier. Sistem kompensasi yang adil akan mendorong loyalitas dan semangat kerja pegawai.

Namun demikian, faktor teknis seperti analisis dan evaluasi jabatan saja tidak cukup. Diperlukan juga pendekatan psikologis, yaitu motivasi. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pada prinsipnya Motivasi merupakan faktor kunci dalam menentukan seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan motivasi sebagai proses yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Studi Nugroho (2019) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat memengaruhi produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Motivasi dapat diberikan melalui berbagai cara seperti insentif finansial, pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif (Putra, 2021). Organisasi yang mampu mengelola motivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih tinggi dan turnover yang lebih rendah. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang bekerja hanya karena kewajiban.

## **METHODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research), yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik peran analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena

memungkinkan peneliti untuk menelaah konsep-konsep teoritis secara mendalam dan menyusun argumentasi yang logis berdasarkan hasil kajian ilmiah yang telah ada.

Studi pustaka merupakan metode yang umum digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen, terutama ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman menyeluruh tentang kerangka konseptual dari suatu fenomena. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku teks, jurnal ilmiah, artikel konferensi, laporan penelitian, dan publikasi akademik lainnya yang kredibel dan telah teruji validitasnya. Literatur yang digunakan mencakup karya-karya dari para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia, organisasi, serta psikologi kerja.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan memilih literatur yang relevan menggunakan kata kunci seperti "job analysis", "job evaluation", "employee motivation", dan "employee performance". Literatur yang dipilih dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antar konsep, temuan-temuan penting, serta implikasi teoritis dan praktis yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan cara merangkum, menginterpretasi, dan mengaitkan data yang ditemukan dari berbagai literatur ke dalam kerangka berpikir yang sistematis. Peneliti juga melakukan perbandingan antar teori untuk menemukan titik temu maupun perbedaan pandangan yang dapat memperkaya pemahaman terhadap topik yang dikaji.

## **RESULT AND DISCUSSION**

### **Analisis Jabatan dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai**

Analisis jabatan yang dilakukan secara tepat dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab setiap posisi. Wibowo (2019) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan analisis jabatan secara sistematis mengalami peningkatan produktivitas pegawai karena setiap individu memiliki pemahaman yang baik terhadap peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kejelasan ini mengurangi tumpang tindih tugas dan konflik antar pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif. Selain itu, analisis jabatan yang baik juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk meningkatkan kompetensi pegawai (Susanti & Arifin, 2018).

## **Evaluasi Jabatan sebagai Penentu Keadilan Kompensasi**

Evaluasi jabatan berfungsi untuk menilai nilai relatif suatu posisi sehingga organisasi dapat memberikan kompensasi yang adil. Sari dan Santoso (2020) menegaskan bahwa evaluasi jabatan yang transparan meningkatkan rasa keadilan karyawan terhadap sistem penggajian perusahaan. Ketika pegawai merasa diperlakukan adil, motivasi kerja mereka meningkat yang berimbas positif pada kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga membantu organisasi dalam mengurangi tingkat turnover pegawai, yang seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap penggajian (Lestari & Wulandari, 2022). Dengan demikian, evaluasi jabatan yang efektif menjadi elemen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

## **Motivasi sebagai Penggerak Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Nugroho (2019) menjelaskan bahwa motivasi yang baik berasal dari kombinasi insentif finansial dan non-finansial, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Putra (2021) menambahkan bahwa motivasi intrinsik yang muncul dari kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab juga sangat menentukan keberhasilan peningkatan kinerja. Studi lain oleh Lestari dan Wulandari (2022) menunjukkan bahwa strategi motivasi yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan.

## **Sinergi Ketiga Elemen dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Integrasi antara analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan motivasi menciptakan sinergi yang kuat dalam manajemen sumber daya manusia. Susanti dan Arifin (2018) menyatakan bahwa ketiga aspek tersebut saling melengkapi: analisis jabatan memberikan pemahaman tugas yang jelas, evaluasi jabatan memastikan penghargaan yang adil, dan motivasi menggerakkan pegawai untuk berkontribusi maksimal. Ketika ketiga elemen ini diimplementasikan secara optimal, organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dari segi kuantitas tetapi juga kualitas kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

## **Dampak Terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja**

Studi oleh Wibowo (2019) dan Sari & Santoso (2020) menyoroiti bahwa organisasi yang secara konsisten melakukan evaluasi jabatan dan memberikan motivasi yang tepat memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini berkontribusi pada rendahnya absensi dan turnover serta meningkatnya loyalitas pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai yang meningkat tidak hanya membawa manfaat bagi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

## **CONCLUSION**

Analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan motivasi merupakan tiga elemen penting yang saling berkaitan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Analisis jabatan memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab, yang menjadi dasar dalam menyusun struktur kerja yang efisien. Evaluasi jabatan membantu menciptakan keadilan dalam sistem kompensasi dengan menilai nilai relatif tiap jabatan secara objektif. Sementara itu, motivasi menjadi penggerak utama dalam mendorong pegawai bekerja lebih produktif dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ketiganya saling melengkapi dan membentuk sistem manajemen sumber daya manusia yang terpadu. Organisasi yang mampu menerapkan ketiga aspek ini secara strategis akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang adil, kondusif, dan produktif. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan hanya hasil dari kemampuan individu, melainkan juga hasil dari desain organisasi yang efektif dan dukungan psikologis yang tepat melalui motivasi kerja.

## **REFERENCES**

- Lestari, P., & Wulandari, Y. (2022). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Evaluasi Jabatan dan Motivasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 15(1), 88-95.
- Nugroho, T. (2019). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 66-74.
- Putra, D. A. (2021). Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Pegawai di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 77-85.

- Susanti, L., & Arifin, Z. (2018). Peran Analisis Jabatan dan Evaluasi Jabatan dalam Sistem Penggajian. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(4), 112-119.
- Sari, R. M., & Santoso, B. (2020). Evaluasi Jabatan sebagai Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 23-30.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(2), 45-52.