

## URGENSI ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI LITERATUR)

Arif Fajar Prasetyo<sup>1</sup>, Deni Ramdani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi / Manajemen, Universitas Tidar

### Article History

Received : 5-Juni-2024  
Revised : 17-Juni-2024  
Accepted : 05-Juli-2024  
Published : 06-Juli-2024

### Corresponding author\*:

Arif Fajar Prasetyo

### Contact:

[ariffp@students.untidar.ac.id](mailto:ariffp@students.untidar.ac.id)

### Cite This Article:

Prasetyo, A. F. ., & Ramdani, D. (2024). URGENSI ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI LITERATUR). Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(04), 88–94.

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1448>

**Abstract:** *This research aims to identify the urgency of job analysis on employee performance in an organization. The research method used in this research is a literature study, which is a method of identifying, reviewing, evaluating, and then interpreting scientific research articles. Research data was collected by searching for scientific research articles on job analysis using the Google Scholar database. From the various articles collected, researchers used 15 articles that were related to the keywords job analysis and employee performance. The results showed that job analysis has a positive influence on employee performance. Job analysis provides two types of data consisting of job descriptions and specifications that can help organizations in the process of planning human resources. In this case, the implication of this research is the urgency to carry out structured and systematic job analysis planning by the organization so that employees can carry out their work optimally in accordance with organizational goals. With a well-planned job analysis, it can encourage employees to increase self-actualization and increase their work productivity.*

**Keywords:** *job analysis, job description, job specification, employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi urgensi analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yaitu metode mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, kemudian menginterpretasikan artikel-artikel penelitian ilmiah. Data penelitian dikumpulkan dengan mencari artikel penelitian ilmiah tentang analisis jabatan menggunakan database Google Scholar. Dari berbagai artikel-artikel yang dikumpulkan, peneliti menggunakan sebanyak 15 artikel yang memiliki keterkaitan dengan kata kunci analisis jabatan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. Dalam hal ini maka implikasi dari penelitian ini yaitu urgensi untuk melakukan perencanaan analisis jabatan yang terstruktur dan sistematis oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

**Kata Kunci:** *analisis jabatan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan, kinerja pegawai.*

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan organisasi yang efektif dan efisien menjadi sebuah kebutuhan di era sekarang yang persaingannya kian kompetitif. Kenyataan ini mengisyaratkan bahwa adanya urgensi profesionalisme sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk menyelenggarakan urusan organisasi dalam rangka mewujudkan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan tidak adanya sumber daya manusia yang kompeten, proses organisasi dalam mencapai tujuannya tidak akan maksimal bahkan dapat mengakibatkan kegagalan, terlepas dari seberapa baik fasilitas atau tersedianya sumber daya lain [1]. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat mendorong efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan organisasi. Salah satu upaya yang dapat mendukung hal tersebut adalah melaksanakan analisis jabatan. Dalam hal ini, analisis jabatan menjadi faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai suatu organisasi terutama dalam mengelola penempatan pegawai. Pada hakikatnya, analisis jabatan adalah metode sistematis untuk mengidentifikasi dan menganalisa kualifikasi yang diperlukan dalam suatu jabatan sehingga pegawai yang dipilih dapat menjalankan jabatan tersebut dengan optimal [2]. Dengan demikian analisis jabatan juga menjadi langkah strategis untuk memperjelas pekerjaan antar pegawai di dalam sebuah organisasi. Adanya batasan-batasan yang jelas tersebut memungkinkan para pegawai dapat mengembangkan profesionalismenya.

Pada dasarnya analisis jabatan adalah metode untuk mengkaji secara sistematis persyaratan dan personel yang dibutuhkan suatu jabatan agar pegawai yang dipilih dapat menyalurkan kemampuannya sesuai

dengan jabatan yang diterima sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal bagi organisasi. Sedangkan spesifikasi jabatan terdiri dari kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi suatu jabatan dan personel yang akan menempati jabatan tersebut. Analisis jabatan berkaitan dengan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dapat menghasilkan uraian jabatan yang terdiri dari tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai, standar kinerja, dan nilai jabatan, maupun spesifikasi jabatan yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi suatu jabatan dan personel yang akan menempati jabatan tersebut dalam ruang lingkup proses perekrutan pegawai. Melakukan perbandingan antara standar kinerja dengan kinerja sebenarnya akan menghasilkan evaluasi kinerja yang menjadi fundamental organisasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai. Standar kinerja dan kualifikasi jabatan dapat difungsikan untuk menentukan nilai jabatan yang menjadi fundamental dalam mengatur gaji pegawai [3]. Berdasarkan hal tersebut, semua upaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai dimungkinkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal jika organisasi tersebut melaksanakan analisis jabatan yang tepat.

Studi literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran dan urgensi analisis jabatan terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan menjadi sumber referensi bagi organisasi mengenai pentingnya melaksanakan analisis jabatan dalam rangka untuk perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dan akurat sehingga dapat mendorong kinerja pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Pada dasarnya studi literatur adalah metode mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, kemudian menginterpretasikan artikel-artikel penelitian ilmiah [11]. Untuk menggunakan metode ini maka peneliti melakukan review dan identifikasi artikel-artikel penelitian ilmiah sesuai dengan prosedur yang ada. Data penelitian dikumpulkan dengan mencari artikel penelitian ilmiah terkait tentang analisis jabatan menggunakan database Google Scholar. Dari berbagai artikel-artikel yang dikumpulkan, peneliti menggunakan sebanyak 15 artikel yang memiliki keterkaitan dengan kata kunci analisis jabatan dan kinerja pegawai. Selanjutnya artikel-artikel tersebut dikelompokkan dalam sebuah tabel agar memudahkan dalam mengidentifikasi peran analisis jabatan terhadap kinerja pegawai yang dianalisis secara kualitatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pencarian artikel penelitian yang dilakukan maka diperoleh 15 artikel yang sesuai dengan ketentuan. Artikel-artikel penelitian tersebut terkait dengan peran analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Berikut daftar artikel-artikel penelitian tersebut.

Tabel 1. Analisis Pencarian Literatur

Author	Jurnal	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Meryance, Y. Rafani, and D. Pratiwi (2014)	Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang	Studi Lapangan dan Studi Literatur	Variabel analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai
E. N. Yulyanti (2018)	Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)	PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PERENCANAAN SDM PADA PT. ULTRA JAYA AND TRADING COMPANY, TBK	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia
S. Tanumihardjo, A. Hakim, and I. Noor (2013)	Jurnal Administrasi Publik	PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)	Explanatory Research	Analisis jabatan yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan menunjukkan pengaruh yang

M. F. Arismunandar and H. Khair (2020)	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Studi Kuantitatif	signifikan terhadap kinerja pegawai Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja
I. R. Anggraini, A. Afifuddin, and H. Hayat (2020)	Jurnal Respon Publik	PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA MALANG	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
G. M. Rao and N. L. Deepthi (2019)	Science, Technology and Development	A Study on impact of job analysis on job performance with special reference to KARVY	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja
A. Hanafi (2019)	Journal of Public Administration Studies	Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style to Work Motivation and Its Impact on The Performance of Employees	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai
Yurniati (2016)	Jurnal Katalogis	PENGARUH ANALISIS JABATAN, STRUKTUR ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
E. A. Augustine, E. F. Ejeje, O. N. John, E. B. Richard, and M. J. Nwuguru (2021)	International Journal of Entrepreneurship and Business Innovation	CORRELATION BETWEEN JOB ANALYSIS AND CORPORATE PERFORMANCE OF BUSINESS ORGANIZATIONS IN NIGERIA: A STUDY OF NIGER MILL PLC CALABAR	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap kinerja organisasi
M. Nasution, S. Yeni, A. Yondra, and A. Putri (2021)	American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)	The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

S. L. Tambunan and D. Hasibuan (2015)	Ecobisma	Enterprises, Industry and Trade (KOPERINDAG) Mentawai Islands Regency	PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RANTAU SELATAN	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai
Suhartini, Nafiudin, and M. Sukrismas (2018)	eCo-Buss		Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Serang	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
N. Nurhayati and N. Suartha (2017)	Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan		PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI BALI	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
H. Sugesti, M. Rahmah, and Nabilah (2021)	INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis		PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI ATMOSFER LAPAN BANDUNG	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
A. Suryani and R. Susanti (2016)	J-Mas		PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TEBO	Studi Kuantitatif	Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 1 menunjukkan 15 artikel penelitian yang memberikan gambaran mengenai peran analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari artikel-artikel tersebut menyatakan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian di Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang, analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga ketika analisis jabatan dijalankan dengan maksimal dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja dengan didorong oleh lingkungan kerja yang positif, sudut pandang yang sama antara pimpinan Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang dalam menjalankan analisis jabatan, serta pengembangan karir yang jelas agar pegawai dapat maksimal dalam menjalankan pekerjaannya [12].

Penelitian di PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia. Melalui

perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dan akurat, organisasi dapat mendorong kinerja pegawai [13]. Selanjutnya pada penelitian di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang mengidentifikasi bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis jabatan menjadi sarana untuk mempermudah dalam melakukan desain ulang atau perubahan jabatan. Output dari analisis jabatan juga dapat digunakan dalam menyusun formasi, mutasi, mempermudah pengadministrasian kompensasi pegawai, menilai prestasi pegawai, dan tujuan organisasi [14].

Penelitian di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menunjukkan bahwa analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Divisi Electrical and Mechanical Facility. Analisis jabatan yang tepat diharapkan dapat mendorong aktualisasi diri dan kinerja pegawai [15]. Sementara itu hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang mengidentifikasi bahwa spesifikasi jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan minat pegawai menjadi faktor utama yang mendorong kinerja pegawai [16].

Berdasarkan hasil penelitian di Karvy Stock Broking, praktik manajemen sumber daya manusia, seperti analisis jabatan, seleksi dan rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja pegawai [17]. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan pada SMK SMTI di Indonesia, analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai SMK SMTI di Indonesia [18]. Sementara itu penelitian di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali mengidentifikasi bahwa pegawai Bappeda Kabupaten Morowali menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaannya. Sebab jika pegawai tidak memperoleh deskripsi pekerjaan yang cukup, pegawai tersebut akan mengalami kesulitan karena uraian jabatan yang tidak jelas, selain itu spesifikasi jabatan juga harus jelas dan sesuai dengan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal [19].

Hasil penelitian di Niger Mill Plc Calabar mengidentifikasi bahwa manajer sumber daya manusia, analisis jabatan serta praktisi harus melakukan analisis jabatan yang efektif sebelum perekrutan pegawai untuk memastikan hubungan antara uraian jabatan, spesifikasi jabatan, evaluasi jabatan dan kinerja perusahaan. Analisis jabatan juga mempunyai dampak positif pada kinerja perusahaan, menambah profitabilitas, mengurangi turnover, perencanaan sumber daya manusia, dan produktivitas pegawai [20]. Selanjutnya pada penelitian di Dinas KOPERINDAG Kabupaten Kepulauan Mentawai mengidentifikasi bahwa organisasi harus memperhatikan analisis jabatan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dibutuhkan pegawai dengan cara mengevaluasi hasil kerja pegawai, memberikan data terkait kualifikasi yang harus dimiliki pegawai untuk bekerja pada suatu jabatan, memberikan pelatihan kepada pegawai baru, dan menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan [21].

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Rantau Selatan, adanya dukungan pelatihan kerja dan perkembangan karir pegawai mendorong analisis jabatan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai [22]. Selanjutnya pada penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Serang, analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai juga akan meningkat ketika analisis jabatan di perusahaan tersebut dilakukan secara akurat [23]. Sementara itu hasil penelitian di Politeknik Negeri Bali mengidentifikasi bahwa analisis jabatan mempunyai peranan penting bagi organisasi dalam merencanakan strategi dan mendorong kinerja. Analisis jabatan memberikan data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia oleh organisasi, yaitu perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, menilai prestasi kerja pegawai, dan kompensasi pegawai [24].

Pada penelitian di PSTA Lapan Bandung, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan organisasi dalam melakukan analisis jabatan dan manajemen karir pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai [25]. Selanjutnya hasil penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tebo, secara tidak langsung keakuratan analisis jabatan dan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir akan meningkatkan kemampuan pegawai yang pada akhirnya akan memberikan kinerjanya secara optimal kepada organisasi [26].

## **KESIMPULAN**

Analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sehingga antara analisis jabatan dan kinerja pegawai merupakan dua hal yang berbanding lurus. Analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang dapat membantu organisasi dalam

proses perencanaan sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, menilai prestasi kerja pegawai, dan sebagainya.

Dalam hal ini maka implikasi dari penelitian ini yaitu urgensi untuk melakukan perencanaan analisis jabatan yang terstruktur dan sistematis oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi oleh organisasi untuk menganalisis pentingnya perencanaan analisis jabatan bagi organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Supriadi, M. Rofik, and A. Indriyanti, "PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAMUJU," *Prima Ekonomika*, vol. 11, 2020.
- [2] Armawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Sep. 2023, doi: 10.30596/maneggio.v6i2.15588.
- [3] Sugijono, "ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," 2016.
- [4] H. Sofyandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta, 2008.
- [5] D. Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Indonesia Publishing, 2012. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=Z-UGEAQAQBAJ>
- [6] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama, 2007. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=mRYGOgAACAAJ>
- [7] J. T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Grasindo, 2006. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=HUNCnAqqv90C>
- [8] G. Dessler, *Human Resource Management*. Prentice Hall, 2003. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=ti23QgAACAAJ>
- [9] E. Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, 2010. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- [10] G. Dessler and C. H. Tan, *Human Resource Management: An Asian Perspective*. Pearson Prentice Hall, 2006. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=i57OAQAACAAJ>
- [11] N. Intan Rizqi, M. Nashrullah, and I. Rindaningsih, "URGENSI ANALISIS JABATAN DAN DESAIN PEKERJAAN," 2023.
- [12] Meryance, Y. Rafani, and D. Pratiwi, "Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang," *Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2014.
- [13] E. N. Yulyanti, "Pengaruh Analisis Jabatan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan Sdm Pada Pt. Ultra Jaya and Trading Company, Tbk," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, vol. 2, no. 1, pp. 24–34, 2018.
- [14] S. Tanumihardjo, A. Hakim, and I. Noor, "PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 1, no. 6, pp. 1114–1122, 2013.
- [15] M. F. Arismunandar and H. Khair, "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 273–282, 2020.
- [16] I. R. Anggraini, A. Afifuddin, and H. Hayat, "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang," *Jurnal Respon Publik*, vol. 14, no. 1, pp. 25–31, 2020.
- [17] G. M. Rao and N. L. Deepthi, "A Study on impact of job analysis on job performance with special reference to KARVY," *Science, Technology and Development*, vol. VIII, no. IX, pp. 381–382, 2019.

- [18] A. Hanafi, "Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style on Work Motivation and Its Impact on Performance of Employees," *Journal of Public Administration Studies*, vol. 4, no. 1, pp. 39–45, 2019, doi: 10.21776/ub.jpas.2019.004.01.8.
- [19] Yurniati, "Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali," *Jurnal Katalogis*, vol. 4, pp. 109–117, 2016.
- [20] E. A. Augustine, E. F. Ejeje, O. N. John, E. B. Richard, and M. J. Nwuguru, "Correlation Between Job Analysis and Corporate Performance of Business Organizations in Nigeria: A Study of Niger Mill Plc Calabar," *International Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, vol. 4, no. 1, pp. 61–81, 2021, doi: 10.52589/ijebi-a53ijgyx.
- [21] M. Nasution, S. Yeni, A. Yondra, and A. Putri, "The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises, Industry and Trade (KOPERINDAG) Mentawai Islands Regency," *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, no. 1, pp. 444–453, 2021, [Online]. Available: <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/ZZC21501444453.pdf>
- [22] S. L. Tambunan and D. Hasibuan, "PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RANTAU SELATAN," *Ecobisma*, vol. 2, no. 1, pp. 73–90, 2015, [Online]. Available: <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/720/707>
- [23] Suhartini, Nafiudin, and M. Sukrismas, "Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Serang," *eCo-Buss*, vol. 1, no. 1, pp. 17–27, 2018, doi: 10.32877/eb.v1i1.11.
- [24] N. K. Nurhayati and N. Suartha, "PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI BALI," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 2, pp. 44–45, 2017.
- [25] H. Sugesti, M. Rahmah, and Nabilah, "PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI ATMOSFER LAPAN BANDUNG," *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, p. 6, 2021.
- [26] A. Suryani and R. Susanti, "PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TEBO," *J-Mas*, vol. 1, no. 1, pp. 5–24, 2016.