LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

PERANAN ANALISA JABATAN BAGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Angellita Arnettha Putri[1*], Netty Merdiaty[2]
[1, 2,] Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202010515078@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id
[*] 202010515078@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the role of job analysis in improving employee performance. Job analysis is a systematic process used to identify job duties, responsibilities, and required competencies. This research employed a qualitative descriptive method with a literature review approach. Data were collected from books, national and international journals, and previous research related to job analysis and employee performance. The results indicate that job analysis plays an important role in improving employee performance by providing job clarity, enhancing work effectiveness, and supporting appropriate employee placement based on competencies. Clear job descriptions and job specifications enable employees to understand their roles and responsibilities, which positively contributes to productivity and work quality. Therefore, organizations are encouraged to conduct job analysis periodically to support effective human resource management.

Keywords: *Job Analysis, Employee Performance, Human Resource Management, Job Description, Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan analisa jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisa jabatan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka. Data diperoleh dari buku, jurnal nasional dan internasional, serta penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa jabatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kejelasan tugas dan tanggung jawab, peningkatan efektivitas kerja, serta penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi. Kejelasan uraian dan spesifikasi jabatan membantu karyawan bekerja lebih terarah sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk melaksanakan analisa jabatan secara berkala guna mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Kata kunci: Analisa Jabatan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Uraian Jabatan, Produktivitas

Article History
Received: Jan 2026
Reviewed: Jan 2026
Published: Jan 2026

Plagirism Checker No 77
Copyright : Author
Publish by : Liberosis



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan memiliki peranan strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Kinerja yang optimal mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Aswar et al., 2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan (Schermerhorn, 2002) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kejelasan peran, kemampuan individu, serta sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan personal, tetapi juga oleh kejelasan struktur dan pembagian kerja yang ada dalam organisasi.

Dalam praktiknya, berbagai organisasi masih dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal. Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab rendahnya kinerja adalah ketidakjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab kerja, serta tidak adanya standar kerja yang jelas. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kebingungan peran, tumpang tindih pekerjaan, serta rendahnya efektivitas kerja karyawan. Ketidakjelasan peran kerja juga berpotensi menurunkan motivasi dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Schermerhorn, 2002).

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah melalui penerapan analisa jabatan secara sistematis. Analisa jabatan merupakan proses pengumpulan, pengkajian, dan penyusunan informasi mengenai tugas, wewenang, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan. (Bratton & Gold, 2000) menjelaskan bahwa analisa jabatan menghasilkan uraian jabatan (job description) dan spesifikasi jabatan (job specification) yang menjadi pedoman utama bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui analisa jabatan, organisasi dapat menciptakan kejelasan peran kerja sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan standar kerja yang harus dicapai.

Secara teoretis, analisa jabatan memiliki peranan penting dalam mendukung fungsi manajemen sumber daya manusia. (Nursam, 2017) menyatakan bahwa praktik MSDM yang terstruktur, termasuk analisa jabatan, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan keterlibatan karyawan. Analisa jabatan menjadi dasar dalam berbagai aktivitas MSDM, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karyawan, serta penilaian kinerja. Dengan adanya analisa jabatan yang jelas, organisasi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih optimal.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan antara analisa jabatan dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menempatkan analisa jabatan sebagai variabel independen yang diuji hubungannya dengan kinerja karyawan melalui analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa jabatan berkaitan dengan peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan (Ahmad et al., 2024). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa kejelasan uraian dan spesifikasi jabatan berperan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan kerja.

Meskipun demikian, kajian yang menjelaskan secara mendalam mengenai peranan analisa jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan masih terbatas, khususnya penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada pengukuran hubungan antarvariabel, sementara pembahasan mengenai mekanisme dan peran analisa jabatan sebagai fondasi konseptual dalam pengelolaan sumber daya manusia belum banyak dikaji secara komprehensif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut melalui pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peranan analisa jabatan dalam peningkatan kinerja karyawan (Sulaeman & PS, 2025).

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian tersebut, pertanyaan penelitian dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana peranan analisa jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan

mendeskripsikan peranan analisa jabatan bagi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka.

2. Tinjauan Pustaka

Analisa jabatan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mengidentifikasi dan mendeskripsikan pekerjaan secara sistematis. (Bratton & Gold, 2000) menjelaskan bahwa analisa jabatan adalah proses pengumpulan dan analisis informasi yang berkaitan dengan isi pekerjaan, meliputi tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu jabatan. Hasil dari analisa jabatan berupa dua komponen utama, yaitu uraian jabatan (*job description*) yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta spesifikasi jabatan (*job specification*) yang menjelaskan kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh pemangku jabatan.

Secara teoretis, analisa jabatan berfungsi sebagai dasar dalam penyusunan struktur kerja dan pembagian tugas dalam organisasi. (Nursam, 2017) menyatakan bahwa analisa jabatan membantu organisasi dalam menciptakan kejelasan peran kerja, sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan, bagaimana pekerjaan dilaksanakan, serta standar kerja yang harus dicapai. Kejelasan peran kerja tersebut berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, serta mengurangi terjadinya tumpang tindih tugas antar karyawan.

Selain itu, analisa jabatan memiliki peranan strategis dalam mendukung berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia. Melalui analisa jabatan, organisasi dapat menyusun perencanaan tenaga kerja, melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan secara tepat, serta merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Analisa jabatan juga menjadi dasar dalam sistem penilaian kinerja, karena standar kerja yang digunakan dalam evaluasi kinerja bersumber dari uraian dan spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan (Samsudin et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa analisa jabatan merupakan proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menciptakan kejelasan tugas, tanggung jawab, serta kompetensi kerja. Penerapan analisa jabatan yang sistematis memungkinkan organisasi mengelola sumber daya manusia secara lebih terstruktur dan mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Aswar et al., 2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam menjalankan peran kerja yang diemban dalam suatu organisasi.

Secara teoretis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta kejelasan peran dan pembagian kerja. (Schermerhorn, 2002) menjelaskan bahwa kejelasan peran kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, karena ketidakjelasan peran dapat menimbulkan kebingungan, stres kerja, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang jelas dan terstruktur untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

(Irfina & Ratnasari, 2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem kerja yang jelas, salah satunya melalui analisa jabatan yang baik. Dengan adanya kejelasan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja, karyawan dapat bekerja secara lebih terarah dan produktif. Karyawan yang memahami peran dan tuntutan

pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Analisa jabatan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui penciptaan kejelasan peran, pembagian kerja yang terstruktur, serta kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan jabatan yang diemban.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peranan analisa jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Metode studi pustaka digunakan karena penelitian ini berfokus pada penelaahan konsep, temuan, dan pemikiran para ahli yang relevan dengan topik penelitian (Safarudin et al., 2023).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku teks manajemen sumber daya manusia, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta publikasi ilmiah lain yang memiliki keterkaitan dengan analisa jabatan dan kinerja karyawan. Sumber pustaka yang digunakan dipilih berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas, serta kemutakhiran publikasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses penelusuran literatur secara sistematis dengan memanfaatkan basis data jurnal ilmiah dan sumber referensi akademik lainnya. Data yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi dan diklasifikasikan sesuai dengan fokus penelitian untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian (Firmansyah & Dede, 2022).

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan dengan peranan analisa jabatan dan kinerja karyawan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang terstruktur untuk memudahkan pemahaman. Tahap akhir berupa penarikan simpulan dilakukan dengan menginterpretasikan temuan-temuan penelitian secara komprehensif guna menjawab pertanyaan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh melalui kajian terhadap berbagai sumber pustaka yang membahas analisa jabatan dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil telaah literatur, ditemukan bahwa analisa jabatan memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, khususnya melalui kejelasan tugas, efektivitas kerja, serta kesesuaian kompetensi karyawan dengan jabatan yang diemban(Hanafiah et al., 2025). Temuan penelitian tersebut kemudian dirangkum secara naratif untuk menggambarkan peranan analisa jabatan dalam peningkatan kinerja karyawan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel I. Ringkasan Temuan Kajian Analisa Jabatan dan Kinerja Karyawan

Aspek Kajian	Temuan Utama
Kejelasan tugas dan tanggung jawab	Analisa jabatan membantu karyawan memahami peran dan tugas kerja secara jelas, sehingga mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan
Efektivitas kerja	Kejelasan uraian jabatan mendorong karyawan bekerja lebih terarah dan sistematis
Kesesuaian kompetensi	Analisa jabatan mendukung penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki
Produktivitas kerja	Pemahaman kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja
Pengelolaan SDM	Analisa jabatan menjadi dasar dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan

Penjelasan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa analisa jabatan tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga berperan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang dihasilkan dari analisa jabatan membantu karyawan bekerja secara lebih fokus dan bertanggung jawab, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kejelasan peran kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan penurunan kesalahan kerja karyawan (Ahmad et al., 2024).

Selain itu, kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan jabatan yang diemban melalui analisa jabatan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki membuat karyawan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan tanggung jawab kerja (Sulaeman & PS, 2025).

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan analisa jabatan yang dilakukan secara sistematis berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan. Analisa jabatan menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam mendukung proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan di dalam organisasi (Hanafiah et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum dalam Tabel 1, analisa jabatan terbukti memiliki peranan penting dalam menciptakan kejelasan tugas dan tanggung jawab kerja karyawan. Kejelasan tersebut membantu karyawan memahami peran dan batasan pekerjaannya, sehingga mampu mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pemahaman kerja yang baik mendorong karyawan bekerja secara lebih fokus dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Samsudin et al., 2024) yang menyatakan bahwa analisa jabatan berkontribusi dalam meningkatkan kejelasan peran kerja dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa jabatan berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kejelasan uraian jabatan memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih terarah dan sistematis sesuai dengan prosedur yang ditetapkan organisasi. Kondisi ini mendukung terciptanya alur kerja yang efisien dan meminimalkan tumpang tindih pekerjaan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Kharie, 2019) yang menyimpulkan bahwa analisa jabatan yang disusun dengan baik mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Analisa jabatan juga berperan penting dalam mendukung kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan jabatan yang diemban. Melalui analisa jabatan, organisasi dapat menentukan kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk setiap jabatan, sehingga penempatan karyawan dapat dilakukan secara lebih tepat. Kesesuaian kompetensi tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Qifari, 2025) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompetensi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa jabatan tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga memiliki peranan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Analisa jabatan menjadi dasar dalam berbagai fungsi MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. Dengan adanya analisa jabatan yang sistematis, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Aswar et al., 2025) yang menegaskan bahwa analisa jabatan merupakan fondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan analisa jabatan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kejelasan tugas, efektivitas kerja, kesesuaian kompetensi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang terarah menjadi faktor utama yang menjelaskan peranan strategis analisa jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa analisa jabatan memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Analisa jabatan berkontribusi dalam menciptakan kejelasan tugas dan tanggung jawab kerja, sehingga karyawan mampu memahami peran dan batasan pekerjaannya dengan lebih baik. Kejelasan tersebut mendorong karyawan bekerja secara lebih fokus, terarah, dan bertanggung jawab.

Selain itu, analisa jabatan berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan melalui kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan jabatan yang diemban. Penempatan karyawan yang tepat berdasarkan analisa jabatan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Analisa jabatan juga memiliki peranan strategis sebagai dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan analisa jabatan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal dan berkesinambungan.

Daftar Referensi

Ahmad, A. F., Merdiaty, N., Supriyadi, T., Bhayangkara, U., Raya, J., Supriyadi, T., & Jabatan, A. (2024). PERANAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, *4*(2), 2022–2025.

Aswar, N. F., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., Hamka, R. A., Wicaksono, T., Dipoatmodjo, T. S. P., Natsir, U. D., Mustafa, M. Y., Sarinah, L., Setiawan, A., & Angreyani, A. D. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*.

Bratton, J., & Gold, J. (2000). *Human Resource Management Theory and practice*.

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85–114.

Hanafiah, G. A., Thoyyibah, I. N., Afiyah, M., & Risky, A. R. (2025). Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja dan Efisiensi Tenaga Pendidik : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, *3*(4), 74–83.

Irfina, & Ratnasari, A. S. S. (2025). PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KURIR EKSPEDISI DI KOTA PALEMBANG. *JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS*, *23*(1).

Kharie, A. R. (2019). PENGARUH ANALISIS JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TERNATE. *Jurnal EMBA*, *7*(1), 141–150.

Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, *2*(2), 167–175.

Qifari, M. (2025). PERAN ANALISIS JABATAN, EVALUASI JABATAN, DANMOTIVASI DALAM MENINGKATKAN. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN*, *2*(1), 19–25.

Safarudin, R., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 9680–9694.

Samsudin, A., Prabowo, B., Alichia, W. N., Al-, B. Z., Renardi, A. R., Bisnis, P. A., Ilmu, F., & Politik, I. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi. *As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal*, *3*(2), 616–621. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.230

Schermerhorn, J. R. (2002). *Organizational Behavior*.

Sulaeman, & PS. (2025). Literature Review : Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL AKUTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN*, *2*(1), 1–8.