

**HUBUNGAN ANALISIS JABATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH LAMPUNG
KEMENTERIAN PU**

Anggun Octaviany¹, Habiburrahman²

Universitas Bandar Lampung, Indonesia^{1,2}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Anggun Octaviany

E-mail: anggunoctvny@gmail.com

Abstract: *Employee Performance is an important element that contributes to improving the performance of an institution, such as the Lampung Regional Settlement Infrastructure Center of the Ministry of Public Works. Aiming to analyze the relationship between job analysis and workload in terms of performance productivity in the whole team. This research applies descriptive quantitative method, using a sample size of 57 employees, selected through Proportionate Stratified Random Sampling technique. Information was obtained by conducting interview sessions with The Head of Administration and distributing questionnaires to all employees, then processed using the relationship or correlation analysis method, concluding that the results of job analysis and workload have a significant effect on employee performance. All variabel of this study have been proven valid dan reliable. The findings of this study state that there is a relationship between job analysis and workload on employee performance at the Lampung Regional Settlement Infrastructure Center of the Ministry of Public Works.*

Keywords: *Employee Performance, Job analysis, Workload*

Abstrak: Kinerja pegawai menjadi unsur penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja suatu lembaga, seperti Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung Kementerian Pekerjaan Umum. Bertujuan untuk menganalisis keterkaitan hubungan pada analisis jabatan dan beban kerja dalam hal produktivitas kinerja pada pegawai. Riset ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif, menggunakan jumlah sampel sebanyak 57 pegawai, yang dipilih melalui teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Informasi diperoleh peneliti dengan melakukan sesi interview kepada kepala bagian tata usaha dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai, kemudian diolah menggunakan metode analisis hubungan atau korelasi, menyimpulkan bahwa hasil analisis jabatan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. seluruh variabel penelitian ini telah terbukti valid dan reliable. Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung Kementerian Pekerjaan Umum.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi salah satu unsur terpenting dalam kesuksesan sebuah lembaga, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki tugas utama untuk melayani masyarakat. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung (BPPWL) Kementerian Pekerjaan Umum (PU), yang bertanggung jawab atas pembangunan dan penyelenggaraan infrastruktur permukiman, merupakan salah satu organisasi yang memiliki fungsi utama tersebut. Dalam konteks instansi pemerintah, khususnya di Indonesia, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting seiring tuntutan pelayanan public yang cepat, tepat, dan berkualitas. Fenomena yang sering terjadi di berbagai instansi adalah adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Data dari kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) No.1 tahun 2020 menunjukkan berbagai instansi pemerintah masih menghadapi tantangan dalam distribusi beban kerja yang belum proporsional, sehingga diperlukan evaluasi melalui analisis jabatan dan beban kerja.

Dalam lingkungan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung (BPPWL) kementerian Pekerjaan Umum, pengelolaan tugas dan tanggung jawab terus dioptimalkan untuk mendukung kinerja pegawai. Proses evaluasi periodik terhadap analisis jabatan dan distribusi beban kerja menjadi langkah strategis dalam memastikan efektivitas kerja tetap terjaga. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antara analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi penguatan kebijakan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya bagi BPPWL tetapi juga sebagai referensi bagi instansi pemerintah lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji apakah terdapat hubungan antara analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung Kementerian Pekerjaan Umum, baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, dan menciptakan arah kerja yang jelas.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa analisis jabatan dan beban kerja memiliki dampak relevan terhadap kinerja pegawai (Haryanto, 2021). Akan tetapi, penelitian mengenai kelembagaan pemerintah masih relatif terbatas. Karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada pemilihan objek kajian, yaitu instansi pemerintah yang bergerak di bidang prasarana permukiman pada tingkat regional yang dirancang untuk menganalisis hubungan antara analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menyoroti sektor kesehatan atau pendidikan. Hal ini memberikan kontribusi baru dalam literatur manajemen SDM di sektor pemerintahan, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja berbasis analisis jabatan dan manajemen beban kerja yang terukur.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini berorientasi untuk mengidentifikasi keterkaitan hubungan yang ada pada analisis jabatan, beban kerja dan kinerja pegawai menggunakan metode deskriptif kuantitatif pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung, Kementerian Pekerjaan Umum. Menurut Aziza (2023) proses deskriptif kuantitatif terdiri dari mendeskripsikan, menyusun, dan mengevaluasi data yang dapat dikalkulasi menggunakan bilangan numerik. Kuesioner diberikan dan wawancara dilakukan dengan para pegawai untuk mengumpulkan data. Program SPSS diaplikasikan untuk mengolah data. Metode analisis data penelitian yang dilakukan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 133 pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung (BPPWL) Kementerian Pekerjaan Umum (PU). Menurut Fadilah et.al., (2023) populasi adalah sekumpulan individu dalam satu kelompok di suatu lokasi yang ditetapkan sebagai subjek dari hasil penelitian. Sampel juga dapat dianggap sebagai komponen populasi, yang menyuplai data esensial dalam penelitian. Untuk mendapatkan sampel pada penelitian ini peneliti menerapkan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu di mana populasi dibagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, dan sampel diambil dari setiap kelompok secara proporsional sesuai dengan ketentuan, sehingga memastikan

representativitas yang lebih baik. Karakteristik responden pada penelitian ini ialah seluruh pegawai di BPPWL yang sudah bekerja selama >5 tahun, dan berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Rumus slovin diterapkan untuk menghitung ukuran sampel setelah *margin of error* ditentukan. Seperti sebagai berikut:

$$n: \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n: Total sampel.

N: Total populasi.

e: *Margin of error*

Hasil Perhitungan Sampel

Jadi, total sampel dari populasi pegawai BPPWL Kementerian PU pada penelitian ini berjumlah **57,08**. Karena ukuran sampel harus berupa bilangan bulat, maka dibulatkan ke atas menjadi **57** sampel.

3. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan profil dari objek penelitian yang dapat menghasilkan temuan penelitian dan tanggapan mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian ini, karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	32	56,1%
Perempuan	25	43,9%
Total	57	100%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa perbandingan antara laki-laki dan perempuan adalah 0,561:0,439 dengan total jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang sementara jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan adalah 25 orang. Dengan demikian responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Presentase
20-30	22	38,6%
31-40	14	24,6%
41-50	14	25,4%
>50	7	11,4%
Total	57	100%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 4 kategori usia yang menjadi responden yaitu rentang umur 21-30 tahun, rentang umur 31-40 tahun, rentang umur 41-50, dan umur yang lebih dari 50 tahun. Hasil kuesioner, usia dengan rentang 21-30 tahun berjumlah sebanyak 22 responden, usia rentang 31-40 tahun berjumlah 14 responden, usia diatas 41-50 tahun berjumlah 14 responden, dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 7 responden. Maka dari itu presentase terbesar, disimpulkan bahwa responden terbanyak merupakan pada golongan usia 20-30 tahun dengan presentasi 38,6%.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Kategori Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Administrasi & Umum	41	71,9%
Fungsional Teknik	11	19,3%
Struktural	3	5,3%
Tenaga Pendukung	2	3,5%
Total	57	100%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2025)

HUBUNGAN ANALISIS JABATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH LAMPUNG KEMENTERIAN PU

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden penelitian ini berasal dari kategori Administrasi & Umum sebanyak 41 orang dengan presentasi 71,9%. Kategori ini mencakup staf yang berperan dalam pengelolaan administrasi, keuangan, kepegawaian, dan layanan umum di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Jabatan

Masa Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
≤ 1 tahun	11	19,3%
1-5 tahun	14	24,6%
6-10 tahun	8	14%
≥ 10 tahun	24	42,1%
Total	57	100%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2025)

Berdasarkan tabel, sebagian besar responden memiliki masa jabatan lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (42,1%). Responden dengan masa jabatan 1-5 tahun berjumlah 14 orang (24,6%), diikuti masa jabatan ≤ 1 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), dan masa jabatan 6-10 tahun sebanyak 8 orang (14%). Distribusi ini menunjukkan bahwa responden memiliki variasi pengalaman kerja yang cukup beragam, mulai dari pegawai baru hingga pegawai yang telah lama mengabdikan diri di instansi tersebut.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Rekapitulasi Regresi Berganda Hubungan Analisis Jabatan (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPPWL Kementerian PU

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.852	3.128		2.510	.015		
X1	.270	.130	.280	2.079	.042	.587	1.705
X2	.423	.130	.437	3.250	.002	.587	1.705

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian diolah dengan Program SPSS versi 25

Berdasarkan analisis diatas, ditemukan model persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 7,852 + 0,270X_1 + 0,423X_2$$

Persamaan ini menyatakan:

- 1) Konstanta sebesar 7,852 menyatakan bahwa nilai variabel independen X_1 (Analisis Jabatan) dan X_2 (Beban Kerja) adalah nol, berarti secara keseluruhan nilai variabel Y (kinerja Pegawai) adalah 7,852.
- 2) Koefisien X_1 sebesar 0,270 mendandakan setiap peningkatan satu unit X_1 (Analisis Jabatan). Dengan asumsi variabel X_2 (Beban Kerja) tetap, tidak mengalami perubahan, sehingga terjadi peningkatan nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,270.
- 3) Koefisien X_2 (Beban Kerja) sejumlah 0,423 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_2 (Beban Kerja), dengan asumsi variabel X_1 (Analisis Jabatan) tidak terjadi perubahan, sehingga terjadi peningkatan pada nilai Y (Kinerja Pegawai) sejumlah 0,423

Dengan demikian, Analisis Jabatan serta Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas variabel Analisis Jabatan, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai menunjukkan komparasi r hitung dan r tabel dengan tingkat signifikansi α 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 57 ($n=57$) dan menggunakan rumus $df=(n-2)$, diperoleh nilai $df=55$, dan r tabel sebesar 0,260. Berdasarkan hasil tersebut, setiap elemen pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Selain itu, diketahui *cronbach's alpha* setiap variabel lebih dari 0,06 ($\alpha > 0,60$) yang menyatakan X_1, X_2 , dan Y telah reliabel.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menunjukkan bahwa nilai Asump.Sig senilai 0,200 melebihi signifikansi 0,05. Temuan ini membuktikan sebaran data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Temuan pengujian menunjukkan *statistic VIF* sejumlah 1,705 dengan *colinearity tolerance* keduanya 0,587. Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot yang ditampilkan menandakan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak tanpa membentuk pola yang spesifik. Hal ini, mengindikasikan bahwa regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yang berarti model regresi bebas dari gangguan yang signifikan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,653 sehingga dapat ditafsirkan terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 65,3%. Di sisi lain, nilai koefisien determinasi dengan nilai 0,427 menyatakan bahwa variabel bebas dalam model tersebut menjabarkan 42,7% perbedaan variabel terikat, selebihnya dipengaruhi oleh elemen lain diluar model.

Uji F (Uji Simultan)

Dari pengujian diperoleh F hitung sejumlah 20,090 yang melebihi nilai F tabel sejumlah 3,16. Menandakan bahwa variabel X1 dan X2 juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Uji T (Parsial)

Ditemukan bahwa hasil uji:

- 1) Analisis jabatan (X1) mendapatkan nilai t-hitung berjumlah 2,079, yang melebihi dari t-tabel yang berjumlah 2,004, kemudian tingkat signifikansi

$0,042 < 0,05$. Menandakan hal ini berpengaruh signifikan antar variabel yang diuji. Maka hipotesis nol (H_0) dapat ditolak.

- 2) Tingkat signifikansi $0,002 > 0,05$ dan nilai t hitung berjumlah 3,250, melebihi dari t tabel 2,004, menandakan bahwa hal ini berpengaruh signifikan. Maka, hipotesis nol (H_0) dapat ditolak.

4. PEMBAHASAN

Menurut hasil perhitungan yang diperoleh, maka secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Analisis jabatan berhubungan terhadap Kinerja Pegawai

Ditemukan bahwa analisis jabatan diyakini memiliki hubungan terhadap kinerja dari pegawai. Yang berarti sebagian besar pegawai memahami dengan jelas uraian tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk jabatannya, dan menunjukan proses analisis jabatan dilakukan secara menyeluruh dan sistematis dapat membantu Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung (BPPWL) Kementerian PU (Pekerjaan Umum) dalam memahami tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang diperlukan pada setiap posisi. Dengan demikian, temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan jabatan yang jelas didukung lingkungan kerja yang baik mendorong pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal (Tanumiharjo et al., 2013).

Beban kerja berhubungan terhadap Kinerja Pegawai

Menunjukkan bahwa beban kerja secara bersamaan, berhubungan terhadap produktivitas pegawai. Dilihat dari skor rata-rata pada kategori *sedang*, yang mengindikasikan bahwa pegawai masih menghadapi variasi beban kerja, baik dari sisi jumlah maupun kompleksitas. Beban kerja yang dikelola dengan baik terbukti berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini relevan dengan analisis sebelumnya oleh Solihati, A., (2021), yaitu tingkat beban kerja yang diterima oleh pegawai berdampak terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskemas. Distribusi beban kerja yang sesuai memungkinkan karyawan bekerja

secara efektif, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Pengelolaan beban kerja yang optimal sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja maksimal.

Analisis jabatan dan beban kerja secara bersama-sama, berhubungan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis regresi menunjukkan bahwa analisis jabatan dan beban kerja secara bersamaan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi antara alokasi tugas yang seimbang, pemahaman menyeluruh akan tugas, dan tanggung jawab melalui analisis jabatan serta distribusi beban kerja yang seimbang dapat menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin jelas uraian jabatan dan semakin proporsional beban kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Senada dengan temuan Haryanto. (2021), yang menguatkan bahwa kedua faktor secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan mempertahankan dan menyeimbangkan perbaikan secara periodik terhadap variabel independen di institusi ini.

5. KESIMPULAN

Sesuai dengan temuan peneliti, dapat diinterpretasikan bahwa di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung, Kementerian Pekerjaan Umum, analisis jabatan dan beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan yang komprehensif dapat membantu organisasi untuk memahami kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan dan tanggung jawabnya. Di sisi lain, manajemen beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Faktor analisis jabatan dan beban kerja juga membuktikan memiliki dampak yang baik mengenai kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bekerja sama guna mewujudkan lingkungan kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung (BPPWL) harus terus menyempurnakan penerapan kebijakan di kedua variabel tersebut

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada sektor pemerintahan. Temuan yang menunjukkan hubungan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memperkuat landasan teoritis mengenai keterkaitan antara perumusan tugas yang jelas, distribusi beban kerja yang seimbang, dan peningkatan kinerja.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan dapat menjadi panduan untuk menciptakan model manajemen kinerja yang lebih fleksibel dilembaga-lembaga pemerintah. Hasil ini mendukung gagasan bahwa beban kerja yang proporsional merupakan faktor pendukung dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal, sementara kejelasan analisis jabatan sangat penting dalam menetapkan arah kerja yang jelas. Hal ini memungkinkan untuk memeriksa dan meningkatkan model konseptual kinerja pegawai dalam literatur manajemen publik dengan menggunakan bukti empiris dari hubungan positif antara analisis jabatan, beban kerja, dan kinerja pegawai.

6. REFERENSI

- Arafat, Y., & Darmawati, T. (2021). Implementasi Analisis Jabatan pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara). *Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan*, November, 225–232. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/8296%0Ahttps://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/viewFile/8296/5831>
- Armansyah, T. . (2022). *Pengaruh Analisa Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti* [UniversitasIslam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/22565/1/197121069.pdf>
- Aziza, N. (2023). Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif. In Suci Haryanti (Ed.), *CV. MEDIA SAINS INDONESIA* (Issue Juni). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Didik Haryanto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3). <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Direktorat Jendral Bina Keuangan Daerah. (2012). *Permendagri No.35 Tahun 2012*. <https://keuda.kemendagri.go.id/asset/kcfinder/upload/files/V.1.a-PERMENDAGRI 35 TAHUN 2012 TENTANG ANALISIS JABATAN.docx>

- Dr. Nur Komariah, M. P. . (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. A. Dr. Rihfenti Ernayani, S.E. (Ed.), *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*. CV.REY MEDIA GRAFIKA.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020a). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB, 8(2), 122–122*. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (PERSERO). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*.
- Efendi, P., Pratminingsih, S., & Dienaputra, R. (2024). The Influence Of Workload And Communication On Employee Performance In The Indramayu Class Iii Port Organization Unit Office. *Jurnal Ekonomi, 13(2), 541–554*. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Fadilah, N., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14(1)*. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 12(1), 75*. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.43>
- Habiburahman, & Nur'aini, S. (2023). View of Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung. *Jurnal EMT KITA*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.35870/emt.v7i2.1101>
- Kurniawan, B., & Hartono, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In F. Rezeki (Ed.), *Repository Alungcipta* (Vol. 1, Issue 1). PT Kimshafi Alung Cipta.
- Mangkunegara, A. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Mega, S., Alam, I. ali, & Haryono. (2023). Analysis of Workload Among Personnel at Abung Barat Police Sector , Lampung Utara. *ICBMS, 61–66*. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=r-JDec8AAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=r-JDec8AAAAJ:Zph67rFs4hoC
- Muslim Doni, Ilmi Zainal, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU), 1(1), 173–183*. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>
- Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *PERSPEKTIF, 11(2)*. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6010>
- Solihati, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen*. 1–10. <http://eprints.universitaspurtribangsa.ac.id/id/eprint/777/%0Ahttp://eprint>

- s.universitaspurabaya.ac.id/id/eprint/777/1/JURNAL ANE SOLIHATI.pdf
- Tanumiharjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1114–1121. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50702337/ipi190374-libre.pdf?1480829790=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPENGARUH_ANALISIS_JABATAN_TERHADAP_KINER.pdf&Expires=1734949518&Signature=BQejAAQFrJoNiM-ogzyKux08-nclgTmNE9p0D0kLOmPj6Fc85Z86
- Teguh, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus Sdm Aparatur). *Skripsi*. [http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/%0Ahttp://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/1/Skripsi Alfandi Teguh Revisi.pdf](http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/%0Ahttp://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/1/Skripsi%20Alfandi%20Teguh%20Revisi.pdf)