

PENGARUH BEBAN KERJA DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA BIRO HUKUM KEMENTERIAN KEHUTANAN JAKARTA PUSAT**Desi Fitriyana¹, Teni Agustina², Supriatin³**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang, Senen, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: deasy.fitriyana@gmail.com

ABSTRAK

Desi Fitriyana (64251567), Pengaruh Beban Kerja dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Kinerja pegawai berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan peningkatannya dapat didorong melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penyusunan uraian jabatan yang jelas melalui analisis jabatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner daring kepada 70 responden yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 3,962$; $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$). Analisis jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,668$; $\text{sig.} = 0,010 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 18,025$; $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$), dengan koefisien determinasi sebesar 35%, sedangkan 65% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja; Analisis Jabatan; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Desi Fitriyana (64251567), *The Influence of Workload and Job Analysis on Employee Performance at the Legal Bureau Work Unit of the Ministry of Forestry, Central Jakarta. Employee performance plays a crucial role in achieving organizational goals, and improving it can be supported through proportional workload management and clear job descriptions derived from job analysis. This study aims to analyze the influence of workload and job analysis on employee performance at the Legal Bureau of the Ministry of Forestry in Central Jakarta. The study used a quantitative approach with data collected through an online questionnaire distributed to 70 respondents determined using a total sampling technique. Data were analyzed using SPSS version 27 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.962$; $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$). Job analysis also had a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.668$; $\text{sig.} = 0.010 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influenced employee performance ($F = 18.025$; $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$), with a*

Article History

Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

coefficient of determination of 35%, while the remaining 65% was explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Workload; Job Analysis; Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sebagai lembaga negara, Kementerian Kehutanan bertanggung jawab atas pengelolaan kekayaan hutan di seluruh Indonesia, sehingga kinerja pegawai pada unit kerja seperti Biro Hukum sangat dipengaruhi oleh pengelolaan tenaga kerja yang tepat. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi maupun lembaga pemerintah (Aqilah et al., 2024), sehingga pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor penentu tercapainya visi dan misi organisasi, salah satunya melalui peningkatan kinerja pegawai sebagai indikator keberhasilan instansi.

Salah satu unsur yang secara langsung memengaruhi kinerja adalah beban kerja, yaitu keseluruhan tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan seseorang dalam batas waktu tertentu (Sulistyowati et al., 2025). Idealnya, beban kerja disesuaikan secara proporsional dengan kapasitas pegawai; ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, sedangkan kesesuaian beban kerja berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja (Dwi Kurniawati, 2025). Paranjang et al., (2025) turut menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, pengelolaan SDM juga memerlukan analisis jabatan, yaitu proses pengumpulan, evaluasi, dan pengorganisasian data pekerjaan yang menjadi dasar penyusunan deskripsi dan spesifikasi jabatan (Komalasari et al., 2022). Analisis jabatan yang akurat memungkinkan organisasi mendistribusikan tugas secara adil serta menempatkan pegawai sesuai kompetensi (Fadlilah & Fajrianthi, 2022) sebaliknya, analisis jabatan yang tidak optimal berpotensi menimbulkan ketimpangan beban kerja dan menurunkan produktivitas.

Pada unit kerja dengan kompleksitas tugas tinggi seperti Biro Hukum Kementerian Kehutanan yang menjalankan penyusunan regulasi, pemberian pertimbangan hukum, dan pendampingan litigasi kondisi ideal keseimbangan beban kerja dan optimalnya analisis jabatan belum tentu sepenuhnya tercapai. Penelitian terdahulu (Anggun Octaviany, 2025) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi pembagian tugas yang proporsional dan pemahaman jabatan yang memadai, namun sebagian besar penelitian dilakukan secara terpisah atau pada organisasi yang beragam, sehingga belum menggambarkan kondisi spesifik pada instansi pemerintah bidang hukum kehutanan. Kesenjangan inilah yang mendasari penelitian ini.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen SDM mengenai keterkaitan antara beban kerja, analisis jabatan, dan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintah. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi rekomendasi bagi Biro Hukum Kementerian Kehutanan dalam mengoptimalkan pembagian tugas dan penyusunan uraian jabatan guna mendukung peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan analisis jabatan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tugas yang wajib dituntaskan pegawai, mencakup lamanya jam operasional, tuntutan kerja, dan tanggung jawab yang melekat pada tugas tersebut (eric Hermawan, 2024). Definisi ini menekankan bahwa beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tetapi juga dengan tingkat stres dan dampak psikologis yang menyertainya (Oktaviana, 2026). Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu pencapaian target, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Suliantoro, 2021).

2.2. Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan yang berfungsi sebagai dasar penyusunan uraian dan spesifikasi jabatan (Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN, 2021). Melalui analisis jabatan yang tepat, organisasi mampu menyelaraskan penempatan pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan (Komalasari et al., 2022). Variabel ini diukur melalui empat indikator, yaitu uraian jabatan, spesifikasi jabatan, peta jabatan, dan evaluasi jabatan.

2.3. Kinerja Pegawai

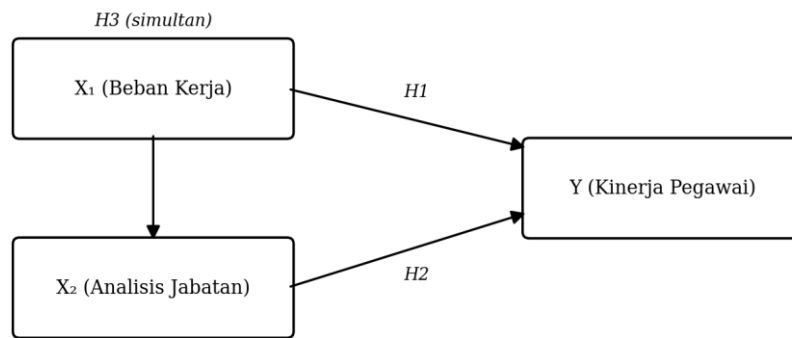
Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam menjalankan kegiatan, program, dan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, serta visi organisasi (Susanti, 2022). Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mendukung keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini. Deti Kusmayati dan Syukri, (2023) menemukan bahwa analisis jabatan dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan. (Septiani Puspita, 2021) serta (Anggun Octaviany, 2025) memperoleh temuan serupa pada objek penelitian pegawai dinas dan balai prasarana permukiman. (Fenita Nur Laili Janah, 2025) menambahkan variabel pengembangan karir dan work-life balance, namun tetap menunjukkan pengaruh signifikan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun (Abdul Kadir et al, 2023) menegaskan bahwa beban kerja, bersama stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan studi-studi tersebut terletak pada objek, yaitu Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat, yang belum banyak diteliti dari sisi kombinasi beban kerja dan analisis jabatan.

2.5. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan keterkaitan antara Beban Kerja (X1) dan Analisis Jabatan (X2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.



Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

H2: Analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

H3: Beban kerja dan analisis jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengandalkan data berupa angka, pengolahan statistik, dan penalaran deduktif untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel (Hadi Sucipto, 2025). Pendekatan ini dipilih karena selaras dengan tujuan penelitian, yaitu mengukur pengaruh Beban Kerja (X₁) dan Analisis Jabatan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan pengolahan data numerik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 70 pegawai dijadikan sampel penelitian (Hadi Sucipto, 2025). Penelitian dilaksanakan di Gedung Manggala Wanabakti Blok VII Lantai 3 pada periode Mei-Juni 2026.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap aktivitas kerja pegawai, penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1-5 melalui Google Form kepada seluruh responden, dan studi dokumentasi berupa penelaahan buku, jurnal, serta laporan yang relevan dengan topik penelitian. Definisi operasional variabel disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagaimana diuraikan pada bagian tinjauan pustaka.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Kuesioner disebarkan kepada 70 pegawai Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Klasifikasi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	30	43%
	Laki-laki	40	57%
Usia	20-30 tahun	19	27%
	31-40 tahun	28	40%
	41-50 tahun	17	24%
	> 50 tahun	6	9%
Lama Bekerja	< 1 tahun	6	9%
	1-5 tahun	25	36%
	6-10 tahun	12	17%
	> 10 tahun	27	38%

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2026)

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (57%), berusia 31-40 tahun (40%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (38%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai untuk memahami tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja di Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

4.2. Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja, Analisis Jabatan, dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($n = 70$), sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,624	0,60	Reliabel
Analisis Jabatan (X2)	0,738	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,705	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah Aplikasi SPSS Versi 27 (2026)

Seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data residual berdistribusi normal, didukung oleh grafik histogram dan normal P-Plot yang mengikuti garis diagonal. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas di atas 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas

menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 untuk kedua variabel independen, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji linearitas pada kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai juga menghasilkan nilai signifikansi Deviation from Linearity di atas 0,05, yang mengindikasikan hubungan yang linier antara Beban Kerja maupun Analisis Jabatan dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,997 (df = 67; $\alpha = 0,05$), sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13 (df1 = 2; df2 = 67). Hasil uji t disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.
(Constant)	19,648	5,384	3,649	<0,001
Beban Kerja (X1)	0,479	0,121	3,962	<0,001
Analisis Jabatan (X2)	0,227	0,085	2,668	0,010

Sumber: Data diolah Aplikasi SPSS Versi 27 (2026). Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Nilai t hitung Beban Kerja (X1) sebesar 3,962 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H1 diterima: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung Analisis Jabatan (X2) sebesar 2,668 juga lebih besar dari t tabel dengan signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga H2 diterima: Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	273,390	2	136,695	18,025	0,001
Residual	508,095	67	7,584	-	-
Total	781,486	69	-	-	-

Sumber: Data diolah Aplikasi SPSS Versi 27 (2026). Prediktor: Beban Kerja, Analisis Jabatan

Nilai F hitung sebesar 18,025 lebih besar dari F tabel 3,13 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H3 diterima: Beban Kerja dan Analisis Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,591	0,350	0,330	2,754

Sumber: Data diolah Aplikasi SPSS Versi 27 (2026)

Nilai R Square sebesar 0,350 menunjukkan bahwa 35% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh Beban Kerja dan Analisis Jabatan, sedangkan 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi pegawai, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Secara parsial, kontribusi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 22,4%, sedangkan Analisis Jabatan berkontribusi 12,6%,

sehingga Beban Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,648 + 0,479 X_1 + 0,227 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 19,648 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja dan Analisis Jabatan bernilai nol, Kinerja Pegawai berada pada angka 19,648. Koefisien Beban Kerja (X_1) sebesar 0,479 menunjukkan pengaruh positif, yaitu setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,479 satuan. Koefisien Analisis Jabatan (X_2) sebesar 0,227 juga menunjukkan pengaruh positif, yaitu setiap peningkatan satu satuan Analisis Jabatan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.6. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti pengelolaan beban kerja secara proporsional mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Deti Kusmayati dan Syukri, 2023) dan (Ananda et. al, 2023) yang juga menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja. Butir pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah kesesuaian pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan (4,46), sedangkan skor terendah pada dukungan lingkungan kerja (4,19), yang mengindikasikan perlunya perhatian tambahan terhadap kondisi lingkungan kerja pegawai.

Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis jabatan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan (Septiani Puspita, 2021) dan (Anggun Octaviany, 2025) yang menyatakan bahwa kejelasan uraian, spesifikasi, peta, dan evaluasi jabatan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mendorong peningkatan kinerja. Butir pernyataan tertinggi terkait pemahaman uraian tugas jabatan (4,46), sementara skor terendah pada keselarasan tugas dengan uraian jabatan (4,00), yang menunjukkan adanya ruang perbaikan pada kesesuaian implementasi tugas harian dengan dokumen jabatan resmi.

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 35%. Hasil ini memperkuat temuan (Fenita, 2025) serta (Wina dan Syarkani, 2025) yang menunjukkan bahwa kombinasi pengelolaan beban kerja dan analisis jabatan secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi. Kontribusi 65% dari faktor lain di luar model mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Biro Hukum Kementerian Kehutanan juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat, yang berarti semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Analisis Jabatan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, yang menunjukkan bahwa kejelasan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, peta jabatan, dan evaluasi jabatan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung

jawabnya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Secara simultan, Beban Kerja dan Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 35%, sedangkan 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, Biro Hukum Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat disarankan untuk terus mengevaluasi pembagian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas pegawai, meningkatkan kualitas lingkungan kerja pendukung, serta melakukan pembaruan analisis jabatan secara berkala guna memastikan penempatan pegawai sesuai kompetensi dan spesifikasi jabatan. Pegawai diharapkan terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sesuai uraian jabatan yang berlaku serta menjaga komitmen kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta memperluas jumlah sampel atau mengombinasikan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abdul Kadir, Melania, Fredy Jayen, A. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Pada PT.Panasea Banjarmasin*. [Https://Doi.Org/10.30649/Japk.V13i2.96](https://doi.org/10.30649/Japk.V13i2.96)
- Ananda P.J Pardosi, Melkyory Andronicus, Andi Bagus Rizkytumanggor, Eva Rusvalina Manurung, Salunia, S. R. (2023). *Analisa Pengaruh Analisa Jabatan Dan Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara*.
- Anggun Octaviany, H. (2025). *Hubungan Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Lampung Kementerian PU*.
- Aqilah, H. N., Junaidi, R. P., Ishaq, M., & ... (2024). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim*. In *Jurnal Riset Ekonomi Scholar.Archive.Org*. [Https://Scholar.Archive.Org/Work/C3t3y4mgizhsf5g7orhthjry/Access/Wayback/Https://Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id/Index.Php/JREA/Article/Download/1268/1184](https://scholar.archive.org/work/C3t3y4mgizhsf5g7orhthjry/access/wayback/https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/download/1268/1184)
- Deti Kusmayati, Syukri, M. R. (2023). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Smknegeri Di Kabupaten Mempawah*.
- Dimas Bagus Susanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Dwi Kurniawati. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Kompensasi Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bojonegoro Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.61722/Jaem.V2i3.6301](https://doi.org/10.61722/Jaem.V2i3.6301)
- Eric Hermawan. (2024). *Beban Kerja*.
- Fadlilah, I. A., & Fajrianthi, F. (2022). *Analisa Jabatan: Metode Dan Langkah-Langkah Pelaksanaan Pada Bumh Klaster Industri Manufaktur*. *Jurnal Diversita*. [Https://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Diversita/Article/View/5585](https://ojs.uma.ac.id/index.php/Diversita/article/view/5585)
- Fenita Nur Laili Janah, I. K. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir, Analisis Jabatan, Beban Kerjadan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Syariah*

- Indonesia KCP Mojokerto*). <https://doi.org/10.61166/Jiamp.V1i2.154>
- Hadi Sucipto, R. (2025). *Metode Penelitian Bisnis* (Satri Dwi Kurnia Nasution (Red)). PT Dewangga Energi Internasional.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & ... (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*
[Http://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1620](http://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1620)
- Oktaviana Ratna Sari Dewi. (2026). *Workload Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Bekasi*.
- Paranjang, F. I. A., 1*, & Dewi, R. (2025). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Sulawesi Selatan*. <https://doi.org/10.56750/Rbrd0a77>
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 10 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN, 845 Peraturan BKN (2021).
<https://jdih.bkn.go.id/common/dokumen/2021peraturanlembaga/pemerintahnonkementerian10-2518.pdf>
- Septiani Puspita. (2021). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Oku Timur*.
- Suliantoro, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*.
<https://jurnal.stibsa.ac.id/index.php/jbma/article/view/118>
- Wina Aida Iswara, Yofy Syarkani, D. I. (2025). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang*.