Musytari -- Fakultas Ekonomi M...

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 10 Tahun 2026

MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

IMPLEMENTASI ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DALAM MENDUKUNG KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROVINSI SULAWESI UTARA

Stevani Eklesia Mamanua
JURUSAN MANAJEMEN, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
eklesiamamanua22@gmail.com

Abstract

This study aims to describe and gain an in-depth understanding of the implementation of Job Analysis and Workload Analysis in supporting employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) of North Sulawesi Province. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews with six informants, observation, and document review, then analyzed thematically through open coding, axial coding, and selective coding, and validated through source and technique triangulation. The findings show that the implementation of Job Analysis formally refers to Minister of PANRB Regulation No. 1 of 2020, but in practice remains reactive and oriented toward administrative compliance, as evidenced by a number of positions lacking written job descriptions or having outdated ones, and placement decisions more influenced by circumstance than systematic competency matching. The implementation of Workload Analysis has calculated target work volume based on historical data, but average work standards have not been recalibrated to local service complexity, contributing to a workload imbalance between the Business Licensing Service Division and the Non-Licensing Service Division. Workload differences cannot be fully captured by berkas volume alone, as coordination complexity also constitutes a significant workload dimension. Both instruments contribute to employee performance contingently, depending on each employee's position and work characteristics, consistent with the Community Satisfaction Survey showing the lowest scores on service completion timeliness.

Keywords: Job Analysis, Workload Analysis, Employee Performance, DPMPTSP, Public Sector

Publish by : musytari
Copyright : author

Plagirism checker no 80
Published: October 2026
Reviewed: October 2026
Received: October 2026
Article history

Dipindai dengan CamScanner

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami secara mendalam implementasi Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam mendukung kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap enam informan, observasi, dan penelaahan dokumen, kemudian dianalisis secara tematik melalui open coding, axial coding, dan selective coding, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Analisis Jabatan secara normatif mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020, namun dalam praktiknya masih bersifat reaktif dan berorientasi pada kepatuhan administratif, terlihat dari sejumlah jabatan yang belum memiliki uraian tugas tertulis atau uraian tugas yang belum diperbarui, serta penempatan pegawai yang lebih banyak dipengaruhi faktor kebetulan daripada pencocokan kompetensi yang sistematis. Implementasi Analisis Beban Kerja telah menghitung target volume pekerjaan berdasarkan data historis, namun standar kerja rata-rata belum dikalibrasi terhadap kompleksitas layanan lokal, turut berkontribusi pada perbedaan beban kerja antarbidang, khususnya antara Bidang Pelayanan Perizinan Berusaha dan Bidang Pelayanan Non-Perizinan. Perbedaan beban kerja tidak dapat dipahami hanya dari jumlah berkas, karena kompleksitas koordinasi juga merupakan dimensi beban yang signifikan. Kedua instrumen berkontribusi terhadap kinerja pegawai secara kontingen, bergantung pada posisi dan karakter pekerjaan masing-masing pegawai, konsisten dengan data Survei Kepuasan Masyarakat yang menunjukkan nilai terendah pada aspek ketepatan waktu penyelesaian layanan.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Kinerja Pegawai, DPMPTSP, Sektor Publik

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. Pendahuluan

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau *good governance* menjadi tuntutan universal yang terus menguat di berbagai negara, termasuk Indonesia. Salah satu pilar utama yang menopang terwujudnya *good governance* adalah kualitas sumber daya manusia aparatur yang andal, profesional, dan ditempatkan sesuai kompetensinya. *New Public Management* (NPM) sebagai paradigma yang diperkenalkan Christopher Hood menekankan bahwa prinsip-prinsip manajemen modern, seperti efisiensi, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil, harus diadopsi oleh sektor pemerintahan guna menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas tinggi (Seto dkk., 2023).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara secara tegas mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagai fondasi perencanaan sumber daya manusia yang akuntabel. Amanat ini kemudian diperjelas melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 yang menyatukan pedoman teknis pelaksanaan kedua instrumen tersebut. Kerangka regulasi yang demikian lengkap mencerminkan betapa seriusnya negara dalam menempatkan kedua instrumen tersebut sebagai tulang punggung manajemen aparatur sipil negara.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Utara, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016, berada di garis terdepan pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan dunia usaha. Berdasarkan data internal instansi tahun 2025, dari total 60 jabatan yang ada, sebanyak 23 jabatan (38,3%) belum dilengkapi uraian tugas secara tertulis dan terstandarisasi. Distribusi beban kerja antarbidang juga belum merata, dengan Bidang Pelayanan Perizinan Berusaha mencapai rasio 21,3 berkas per pegawai per bulan, jauh lebih tinggi dibandingkan Bidang Perencanaan yang hanya 5,8 berkas per pegawai per bulan. Kondisi ini berimplikasi pada hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2024–2025 dengan rata-rata IKM 3,04, di bawah target nasional sebesar 3,53 (Pern

Dipindai dengan CamScanner

Nomor 14 Tahun 2017), dengan empat unsur dalam kategori kurang baik. Terdapat kesenjangan penelitian karena belum ada kajian kualitatif yang secara spesifik mengkaji implementasi kedua instrumen tersebut di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Utara.

2. Tinjauan Pustaka

New Public Management (NPM)

New Public Management (NPM) diperkenalkan Christopher Hood sebagai respons atas kritik terhadap birokrasi pemerintah yang dinilai lambat dan tidak efisien. NPM meyakini bahwa prinsip-prinsip manajemen sektor swasta, seperti efisiensi, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil, dapat diadopsi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik (Seto dkk., 2023). Dalam konteks penelitian ini, NPM menjadi landasan konseptual yang mendudukkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagai instrumen manajerial untuk mewujudkan akuntabilitas dan efisiensi organisasi pemerintahan.

Analisis Jabatan

Analisis Jabatan merupakan proses sistematis pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan yang menghasilkan informasi jabatan secara lengkap dan akurat, mencakup uraian tugas, tanggung jawab, wewenang, hubungan kerja, serta persyaratan kompetensi yang dibutuhkan (Kementerian PANRB, 2020). Kurniawan dkk. (2023) menegaskan bahwa Analisis Jabatan merupakan fondasi dari seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, karena tanpa uraian jabatan yang jelas, proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, maupun evaluasi kinerja tidak akan dapat dilaksanakan secara efektif dan tepat sasaran.

Analisis Beban Kerja

Analisis Beban Kerja berfungsi untuk mengukur dan menghitung secara objektif volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Fahlevi dkk. (2023) menjelaskan bahwa pengukuran beban kerja melibatkan tiga komponen yang saling terkait, yaitu target volume pekerjaan, standar kerja rata-rata, dan waktu kerja efektif yang tersedia. Hasil pengukuran menjadi dasar penentuan kebutuhan jumlah pegawai yang ideal pada setiap unit kerja dan landasan redistribusi aparatur secara tepat sasaran (Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, meliputi dimensi kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta kepatuhan terhadap standar dan prosedur yang berlaku (Lestari, 2023). Rumawas (2021) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi, maupun faktor eksternal seperti kejelasan tugas dan iklim kerja yang kondusif.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Moleong, 2021; Creswell & Creswell, 2023). Penelitian dilaksanakan di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Utara pada bulan April–Juli 2026. Informan berjumlah enam orang yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*: dua informan kunci level kebijakan/manajerial (Kepala Dinas inisial HK, dan Sekretaris Dinas inisial FS) serta empat informan utama level operasional (Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Berusaha inisial SK, Kepala Sub Bagian Umum inisial MT, Staf Sub Bagian Kepegawaian inisial SR, dan Staf Tata Usaha dan Sarana Prasarana inisial JH). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur (2 dan 6 Juli 2026), observasi langsung, dan penelaahan dokumen. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2023) dengan tiga tahap *coding*: *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding*. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

4. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Analisis Jabatan. Kedua informan kunci level manajerial (HK dan FS) secara konsisten menyatakan bahwa penyusunan Analisis Jabatan meng

Dipindai dengan CamScanner

Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020, namun pelaksanaannya di lapangan belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. HK menjelaskan bahwa Analisis Jabatan sering bersifat formalitas untuk melengkapi dokumen kepegawaian, bukan benar-benar dijadikan alat manajerial untuk menata ulang struktur tugas. FS menambahkan bahwa penetapan unit kerja yang dianalisis sering bersifat mendadak dan mengikuti kebutuhan administratif tertentu, misalnya menjelang asesmen BKN, bukan siklus rutin tahunan. Keempat informan operasional memberikan gambaran yang lebih konkret: SK belum memiliki dokumen uraian tugas resmi dan lebih mengandalkan arahan lisan atasan; MT menjalankan tugas tanpa acuan dokumen resmi; SR mengalami ironi bahwa dokumen uraian tugasnya sendiri kerap tertunda pembaruannya akibat tingginya beban mengurus data pegawai lain; dan JH memiliki uraian tugas yang sudah usang dan belum mencakup tugas baru seperti pengelolaan sistem antrian digital. Terkait kendala, HK mengidentifikasi keterbatasan anggaran, minimnya SDM kompeten dalam metodologi Analisis Jabatan, dan resistensi psikologis sebagian pegawai. FS menambahkan persoalan *turnover* staf kepegawaian yang menyebabkan pengetahuan teknis tidak terwariskan dengan baik. Temuan ini sejalan dengan Hildani dan Kamaruddin (2024) dan Yunisa dan Reviandani (2025), serta diperkuat oleh triangulasi lintas level yang konsisten antara penuturan informan kunci dan informan utama.

Implementasi Analisis Beban Kerja. HK dan FS menjelaskan bahwa Analisis Beban Kerja dilakukan dengan menetapkan target volume pekerjaan per jabatan berdasarkan data historis penyelesaian berkas dibandingkan waktu kerja efektif, namun standar kerja rata-rata masih mengadopsi angka umum dari pedoman pusat dan belum dikalibrasi ulang terhadap kompleksitas layanan lokal. Perbedaan rasio beban kerja antarbidang dikonfirmasi HK sebagai kondisi yang telah menjadi perhatiannya: Bidang Pelayanan Perizinan Berusaha mencapai 21,3 berkas/pegawai/bulan (Sangat Tinggi) berbanding 5,8 berkas/pegawai/bulan di Bidang Perencanaan (Rendah). SK mendeskripsikan volume kerjanya 15–18 berkas per bulan dengan tekanan mental yang signifikan, sementara MT bertugas di lini non-perizinan dengan 6–7 berkas per bulan namun dengan kompleksitas koordinasi lintas instansi yang intensif. Perbandingan ini mengungkap temuan penting: perbedaan beban kerja tidak dapat dipahami hanya dari jumlah berkas, karena kompleksitas koordinasi merupakan dimensi beban yang belum sepenuhnya tertangkap oleh perhitungan berbasis volume. Upaya redistribusi yang dilakukan FS melalui pemetaan pegawai berkompetensi ganda masih terbatas akibat resistensi informal dan keterbatasan sertifikasi teknis, sehingga Analisis Beban Kerja lebih banyak berfungsi sebagai dasar pengusulan formasi ke BKD daripada instrumen redistribusi internal. Temuan ini dikonfirmasi konsisten antara data primer wawancara dan data sekunder Laporan Kinerja Triwulanan melalui triangulasi sumber.

Mekanisme Kontribusi terhadap Kinerja Pegawai. Variasi persepsi informan mengenai faktor dominan yang memengaruhi kinerja tampak berkaitan erat dengan posisi dan karakter beban kerja masing-masing: HK memandang kejelasan tugas dan proporsionalitas beban sebagai faktor paling menentukan; SK menempatkan beban kerja sebagai yang paling terasa langsung; MT menekankan pentingnya kejelasan kewenangan; JH menyoroti variabel sarana prasarana yang sering luput dari perhatian. Pola berlapis ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua instrumen terhadap kinerja bersifat kontingen, bergantung pada karakter pekerjaan dan posisi masing-masing pegawai. Pada unit yang telah memiliki uraian tugas relatif jelas seperti MT, kesesuaian antara kompetensi dan cakupan tugas terbukti memudahkan pegawai bekerja tanpa kebingungan kewenangan. Analisis Beban Kerja berkontribusi terutama melalui fungsinya sebagai dasar objektif pengusulan formasi pegawai baru, memungkinkan pimpinan mengidentifikasi titik-titik rawan penumpukan pekerjaan. Ketiga celah implementasi yang teridentifikasi: Analisis Jabatan yang berorientasi kepatuhan administratif, standar kerja rata-rata yang generik, dan kontribusi kontingen kedua instrumen, semakin relevan mengingat penambahan 3.420 PPPK di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara pada 2025 (BKN, 2025) yang menuntut kesiapan DPMPTSP menata jabatan dan beban kerja pegawai b

Dipindai dengan CamScanner

terstruktur. Temuan ini memperkaya hasil Billik dkk. (2024), Butar-Butar dkk. (2025), dan Ratulangi dkk. (2021) dengan mengungkap mekanisme mikro di balik hubungan variabel yang hanya dibuktikan secara statistik oleh penelitian-penelitian tersebut.

5. Kesimpulan

Pertama, implementasi Analisis Jabatan di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Utara secara normatif mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020, namun dalam praktiknya masih bersifat reaktif dan berorientasi pada kepatuhan administratif. Kondisi ini tercermin dari sejumlah jabatan yang belum memiliki uraian tugas tertulis atau memiliki uraian tugas yang belum diperbarui, kesesuaian penempatan yang lebih dipengaruhi faktor kebetulan daripada pencocokan kompetensi sistematis, serta keterbatasan anggaran dan SDM analis sebagai tantangan utama yang saling berkaitan.

Kedua, implementasi Analisis Beban Kerja telah menghitung target volume pekerjaan berdasarkan data historis, namun standar kerja rata-rata masih bersifat generik dan belum dikalibrasi terhadap kompleksitas layanan lokal. Perbedaan beban kerja antarbidang ditemukan konsisten antara data primer dan sekunder, dengan temuan penting bahwa dimensi koordinasi lintas instansi merupakan beban yang belum sepenuhnya tertangkap oleh perhitungan berbasis volume. Kedua instrumen berkontribusi terhadap kinerja pegawai secara kontingen, bergantung pada posisi dan karakter pekerjaan, konsisten dengan hasil SKM yang menunjukkan nilai terendah pada aspek ketepatan waktu.

Saran utama bagi DPMPTSP: (1) menetapkan siklus Analisis Jabatan yang rutin dan terjadwal, tidak bergantung pada momen administratif; (2) mengkalibrasi ulang standar kerja rata-rata dengan mempertimbangkan kompleksitas layanan dan dimensi koordinasi; (3) menyusun program redistribusi pegawai yang lebih terstruktur dengan mengakomodasi kebutuhan sertifikasi teknis. Bagi BKPSDMD Provinsi Sulawesi Utara, temuan ini dapat menjadi bahan evaluasi efektivitas pelaksanaan kedua instrumen di seluruh OPD, khususnya dalam konteks penempatan 3.420 PPPK yang diangkat tahun 2025. Penelitian selanjutnya disarankan menguji secara kuantitatif peran moderasi karakter pekerjaan terhadap kekuatan hubungan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

[1] Badan Kepegawaian Negara. (2025). 3.420 PPPK Pemprov Sulut Dilantik TMT 01 Juli, Kepala BKN Apresiasi Komitmen dan Kecepatan Instansi. www.bkn.go.id.

[2] Badan Kepegawaian Negara. (2025). Statistik Aparatur Sipil Negara Edisi Desember 2024. www.bkn.go.id.

[3] Billik, A., Langoday, O., Djuang, A., Niha, S., Sonbay, Y., & Gasparesz, J. (2024). Keterikatan Analisis jabatan, beban kerja dan kompetensi dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Setda Provinsi NTT. Management Studies and Entrepreneurship Journal.

[4] Butar-Butar, M., Sipayung, R., & Purba, J. (2025). The influence of job analysis, workload analysis, and motivation on employee performance at DPMPTSP Simalungun. Jurnal Ilmiah Manajemen.

[5] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). SAGE Publications.

[6] Fahlevi, R., dkk. (2023). Manajemen kinerja. Get Press.

[7] Haiah, H., Suparmoko, M., & Maliki, I. (2025). Keterikatan Analisis jabatan dan Analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada Dinas PUPR Provinsi Banten. Cendekia.

[8] Haryanto. (2021). Keterikatan Analisis jabatan, Analisis beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja ASN Setda Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Kindai.

[9] Hildani, R., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai Dinas Dikbud Kabupaten Bireuen. Jurnal Inovasi dan Dinamika Manajerial.

[10] Hood, C. (1991). A public management for all seasons? Public Administration, 69(1), 3–19.

Dipindai dengan CamScanner

[11] Jannah, M., & Sumartik. (2023). Meningkatkan kinerja karyawan: Dampak Analisis pekerjaan, disiplin kerja, dan beban kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan.
[12] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Kementerian PANRB.
[13] Kharie, R., Sendow, G., & Dotulong, L. (2019). Keterikatan Analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Tbk KC Ternate. Jurnal EMBA.
[14] Kurniawan, A., dkk. (2023). Manajemen sumber daya manusia. PT Kimshafi Alung Cipta.
[15] Lengkong, V., Trang, I., & Pio, R. J. (2022). Pengaruh analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. Jurnal EMBA.
[16] Lestari, D. (2023). Kinerja pegawai. Widina Media Utama.
[17] Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2023). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.). SAGE Publications.
[18] Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
[19] Pardosi, R., Situmorang, M., Napitupulu, D., & Siregar, T. (2023). Pengaruh analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai: Kajian literatur sistematis. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 8(1), 22–36.
[20] Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. (2016). Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
[21] Pemerintah Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
[22] Pemerintah Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 138 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah.
[23] Ratulangi, D., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Analisis beban kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA.
[24] Rumawas, W. (2021). Sumber daya manusia dalam organisasi. CV Patra Media Grafindo.
[25] Rumokoy, F., Trang, I., & Saerang, R. T. (2025). Implementasi Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam mendukung kinerja ASN pada OPD Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA.
[26] Seto, dkk. (2023). Reformasi birokrasi dan new public management di Indonesia. Pustaka Pelajar.
[27] Sholihah, Q., & Rizqi, A. (2024). Analisis beban kerja pada bagian keuangan dan SDM di Rumah Sakit XYZ. Jurnal Manajemen Kesehatan.
[28] Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (2nd ed.). SAGE Publications.
[29] Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) DPMPTSP Provinsi Sulawesi Utara. (2024-2025). Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat. DPMPTSP Prov. Sulut.
[30] Tonapa, S., & Malik, A. (2023). Penempatan karyawan berdasarkan analisis jabatan dan ABK Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Manajemen.
[31] Vefriana, L. (2025). Keterikatan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja melalui motivasi kerja PNS Pusat Sejarah TNI. Jurnal Administrasi Publik.
[32] Yunisa, F., & Reviandani, W. (2025). Implementasi kebijakan analisis jabatan dan ABK di Biro Organisasi Setda Provinsi Jawa Timur. Jurnal Ilmu Administrasi Negara.

Dipindai dengan CamScanner