

Peran Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Praktik Manajemen SDM: Literatur Review

Ega Abinowo Herlambang^{1*}, Netty Merdiaty², Hafif Try Ikhwantoro³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
abinowoega17@gmail.com¹, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id², Hafiftry3@gmail.com³

*corresponden author : abinowoega17@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Analisis Jabatan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Literature Review

Received : 02, Dec

Revised : 15, Dec

Accepted: 27, Dec

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis peran analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan *systematic literature review*. Sumber data diperoleh dari sepuluh artikel ilmiah nasional dan internasional yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2016–2025 dan dianalisis menggunakan teknik *content analysis*. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kejelasan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja. Selain itu, efektivitas analisis jabatan diperkuat oleh integrasinya dengan praktik manajemen sumber daya manusia lain, seperti motivasi, pengembangan karier, dan keamanan psikologis. Temuan ini menegaskan bahwa analisis jabatan merupakan instrumen strategis dalam pengelolaan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan strategisnya. Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Namun, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh ketidakjelasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kejelasan struktur pekerjaan yang dijalankan. Analisis jabatan berperan sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi dan merumuskan tugas, tanggung jawab, serta spesifikasi jabatan secara jelas. Penelitian Shafariah (2022) menunjukkan bahwa analisis jabatan yang disusun dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan kejelasan peran dan ekspektasi kerja. Dengan demikian, analisis jabatan menjadi fondasi penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan mengurangi ambiguitas peran yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai dasar strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Informasi hasil analisis jabatan digunakan dalam proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan. Ketidaktepatan dalam menyusun analisis jabatan dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan, yang berdampak pada rendahnya kinerja dan meningkatnya turnover karyawan. Penelitian Faezal & Lukito (2019)) membuktikan bahwa job description dan job specification yang jelas berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Irfina & Ratnasari (2025) menemukan bahwa analisis jabatan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekaligus menurunkan niat keluar kerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa analisis jabatan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki hubungan yang konsisten dengan peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Hasil studi Shafariah (2022) mengungkapkan bahwa kejelasan tugas dan spesifikasi jabatan membantu karyawan memahami standar kerja yang harus dicapai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Faezal & Lukito (2019) yang menyatakan bahwa job description dan job specification berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan terarah. Karyawan yang bekerja berdasarkan analisis jabatan yang jelas cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab dan akurasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu, analisis jabatan juga berfungsi sebagai alat kontrol kinerja karena memberikan acuan yang objektif dalam evaluasi kerja. Dengan demikian, literatur menunjukkan bahwa analisis jabatan tidak hanya berkontribusi pada kejelasan peran, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Meskipun sebagian besar penelitian sepakat bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beberapa studi menekankan pentingnya konteks organisasi dan implementasi analisis jabatan itu sendiri. Irfina & Ratnasari (2025) menemukan bahwa analisis jabatan yang tidak diperbarui secara berkala berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan turnover intention, meskipun secara formal dokumen jabatan telah tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan analisis jabatan tidak hanya ditentukan oleh keberadaannya, tetapi juga oleh kualitas dan relevansinya dengan kondisi kerja aktual. Penelitian Jannah & Sumartik (2023) menegaskan bahwa analisis jabatan akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh disiplin kerja dan beban kerja yang proporsional. Dengan demikian, terdapat celah kajian yang menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut mengenai bagaimana kualitas dan penerapan analisis jabatan memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan, bukan sekadar keberadaan dokumen analisis jabatan itu sendiri.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif analisis jabatan terhadap kinerja karyawan, kajian yang ada masih menunjukkan sejumlah keterbatasan konseptual dan metodologis. Sebagian besar penelitian cenderung memfokuskan analisis pada hubungan langsung antara analisis jabatan dan kinerja karyawan, tanpa menggali secara mendalam

kualitas penyusunan serta aktualisasi analisis jabatan dalam praktik organisasi sehari-hari (Faezal & Lukito, 2019; Shafariah, 2022).

Selain itu, beberapa studi menempatkan analisis jabatan hanya sebagai variabel administratif, sehingga kurang memperhatikan perannya sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan kinerja berkelanjutan (Samsudin et al., 2024). Irfina & Ratnasari (2025) mengungkapkan bahwa analisis jabatan yang tidak diperbarui secara berkala berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan turnover intention, namun aspek dinamika dan relevansi jabatan ini masih jarang dibahas secara komprehensif. Di sisi lain, penelitian Jannah & Sumartik (2023) serta Ramadina & Mariska (2025) menunjukkan bahwa pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti disiplin kerja dan beban kerja, yang belum banyak diintegrasikan dalam satu kerangka kajian terpadu. Oleh karena itu, diperlukan suatu literature review yang sistematis untuk mensintesis temuan-temuan penelitian terkait peran analisis jabatan dalam peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kualitas, konteks, serta keberlanjutan penerapannya di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai temuan dan keterbatasan penelitian terdahulu, artikel ini bertujuan untuk melakukan literature review secara sistematis mengenai peran analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kajian ini difokuskan pada identifikasi pola temuan empiris, pendekatan penelitian yang digunakan, serta faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi efektivitas analisis jabatan dalam praktik organisasi. Dengan menelaah berbagai hasil penelitian sebelumnya, artikel ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana analisis jabatan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, tidak hanya dari sisi keberadaannya, tetapi juga dari kualitas dan relevansi penerapannya (Faezal & Lukito, 2019; Shafariah, 2022).

Kontribusi dari literature review ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, artikel ini menyajikan sintesis kritis terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait analisis jabatan dan kinerja karyawan, sehingga memperkaya khazanah kajian manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam menyusun dan memperbarui analisis jabatan sebagai dasar pengelolaan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan (Irfina & Ratnasari, 2025; Jannah & Sumartik, 2023). Selain itu, artikel ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian terkait analisis jabatan dengan mempertimbangkan kualitas implementasi dan konteks organisasi.

METODOLOGI

Provide a clear and shortened version of your methods in conducting the research, the population and sample, and means of data analysis. Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* dengan desain *systematic literature review (SLR)* untuk mengkaji secara komprehensif peran analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan literature review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta

mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu secara sistematis dan transparan, sehingga dapat memberikan gambaran utuh mengenai perkembangan kajian pada topik tertentu (Snyder, 2019). Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya merangkum temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga menganalisis pola, perbedaan, dan kesenjangan penelitian yang ada.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal ilmiah yang diperoleh melalui database daring *Google Scholar*, *Researchgate* dan *Lens.org* yang dikenal sebagai portal penyedia jurnal nasional dan internasional yang dapat diakses secara terbuka. Proses pencarian artikel dilakukan dengan menggunakan kata kunci *analisis jabatan*, *job analysis*, *kinerja karyawan*, dan *employee performance*. Pemilihan kata kunci tersebut bertujuan untuk menjangkau artikel yang relevan secara konseptual dan empiris dengan fokus penelitian. Penggunaan database terbuka memungkinkan replikasi penelitian serta meningkatkan transparansi proses pengumpulan data, sebagaimana dianjurkan dalam studi literature review sistematis (Xiao & Watson, 2017).

Artikel yang diperoleh selanjutnya diseleksi menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan kualitas dan relevansi sumber. Kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas analisis jabatan dan kinerja karyawan, artikel penelitian empiris maupun literature review, artikel yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2019–2024, serta artikel yang dapat diakses secara penuh (full text). Adapun kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, artikel duplikat, dan publikasi non-ilmiah seperti opini atau laporan populer. Proses seleksi ini dilakukan untuk meminimalkan bias dan memastikan bahwa artikel yang dianalisis memiliki kontribusi ilmiah yang memadai (Patticrew & Roberts, 2006).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) terhadap artikel-artikel yang telah memenuhi kriteria seleksi. Setiap artikel dianalisis berdasarkan tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta temuan utama terkait peran analisis jabatan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian disintesis secara naratif untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan kecenderungan temuan antarpenelitian. Teknik sintesis naratif dipilih karena sesuai untuk literature review dengan karakteristik temuan yang beragam dan tidak homogen, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap konteks dan implikasi hasil penelitian (Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2017).

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis, dimulai dari penentuan topik dan kata kunci pencarian, penelusuran artikel melalui database jurnal, seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, analisis serta sintesis isi artikel, hingga penyusunan hasil dan pembahasan. Prosedur ini dirancang untuk menjaga konsistensi dan kredibilitas penelitian, sekaligus memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan didasarkan pada bukti ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan pendekatan tersebut, literature review ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai peran analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi rujukan bagi penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia.

HASIL

Bagian hasil ini menyajikan sintesis terhadap sepuluh artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir (2016–2025) dan relevan dengan kajian analisis jabatan serta kinerja karyawan. Setiap artikel dianalisis secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian, metode riset, dan temuan utama untuk mengidentifikasi pola hubungan antara analisis jabatan dan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Penyajian sintesis ini bertujuan memberikan gambaran komprehensif mengenai kecenderungan temuan empiris yang menjadi dasar pembahasan lebih lanjut.

Tabel 1. Matriks Sintesis Literatur tentang Analisis Jabatan dan Kinerja Karyawan

Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset
Human Resource Planning, Employee Placement, Job Analysis of Employee Performance	Arif et al (2024)	Mengkaji pengaruh HR planning, placement, dan job analysis pada kinerja	Literatur review	Job analysis berpengaruh positif namun bukan faktor dominan dibanding HR planning
Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Budianto et al (2023)	Mengetahui pengaruh job analysis, job evaluation, dan motivasi terhadap kinerja	Kuantitatif, SEM	Semua variabel berpengaruh signifikan pada kinerja
Pemetaan Analisis Jabatan dan Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi	Hidayah & Dewi (2021)	Mengkaji job analysis dan performance appraisal dalam konteks remunerasi	Deskriptif	Analisis jabatan penting bagi appraisal & sistem remunerasi
Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Wahdati et al (2022)	Menilai peran job analysis dalam meningkatkan kompetensi & kinerja organisasi	Studi kepustakaan	Job analysis berperan krusial dalam mengidentifikasi kompetensi yang meningkatkan kinerja

The Role of Job Analysis in Improving Employee Performance	Alfadhilah, (2025)	Review hubungan job analysis & performance termasuk motivasi	Literatur review	Job analysis berpengaruh positif, tergantung integrasi HR lain
The Role of Position Analysis in Improving Employee Performance in the Organization	Desembriyanti, (2025)	Mengkaji job analysis dan psychological safety terhadap performance	Literatur review	Job analysis meningkatkan performa melalui clarity & psychological safety
The Role of Job Analysis on Employee Performance in the Perspective of Psychological Safety	Maulidina, (2025)	Meninjau hubungan job analysis dan performance dengan mediasi psikologis	Literatur review	Job analysis berpengaruh signifikan pada kinerja melalui satisfaction, competence
Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	Nastriana & Budiarta (2025)	Menguji dampak job analysis dan career development terhadap kinerja	Kuantitatif	Job analysis signifikan meningkatkan kinerja
Pengaruh Analisis Jabatan dan Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention	Irfina & Ratnasari (2025)	Menilai job analysis dan performance pada turnover intention	Kuantitatif	Job analysis & performance signifikan menurunkan turnover
Job Analysis in Organizational Structure on Employee Performance	Oldani et al., (2023)	Mendeskripsikan peran job analysis dalam struktur organisasi terhadap performance	Deskriptif	Job analysis membantu optimalisasi kinerja & efektivitas organisasi

PEMBAHASAN

Temuan dari Arif et al (2024) serta Budianto et al (2023) menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada variabel pendukung lain dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Arif et

al (2024) menekankan bahwa analisis jabatan berperan sebagai fondasi struktural dalam penempatan dan perencanaan SDM, namun dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih optimal ketika diintegrasikan dengan perencanaan SDM yang komprehensif. Sementara itu, Budianto et al. (2023) menemukan bahwa analisis jabatan yang dikombinasikan dengan evaluasi jabatan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa analisis jabatan tidak bekerja secara tunggal, melainkan sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja yang saling terkait. Dengan demikian, efektivitas analisis jabatan sangat dipengaruhi oleh konteks implementasi dan dukungan kebijakan organisasi.

Studi Hidayah & Dewi (2021) serta Wahdati et al. (2022) memperluas perspektif pembahasan dengan menempatkan analisis jabatan sebagai instrumen strategis dalam pengembangan sistem organisasi. Hidayah & Dewi (2021) menegaskan bahwa analisis jabatan berperan penting sebagai dasar penilaian kinerja dan penyusunan sistem remunerasi yang adil dan terstruktur. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan peran dan tanggung jawab kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individual, tetapi juga pada persepsi keadilan organisasi. Sejalan dengan itu, Wahdati et al (2022) menekankan bahwa analisis jabatan berkontribusi pada peningkatan kompetensi organisasi melalui pemetaan kebutuhan kompetensi yang lebih akurat. Kedua studi tersebut memperlihatkan bahwa analisis jabatan memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai alat pengendalian kinerja sekaligus sebagai sarana pengembangan kapasitas organisasi secara berkelanjutan.

Pembahasan selanjutnya didasarkan pada temuan Alfadhilah (2025) dan Desembriyanti (2025) yang menggunakan pendekatan *literature review* untuk mengkaji hubungan analisis jabatan dan kinerja karyawan. Alfadhilah (2025) menegaskan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja ketika digunakan sebagai dasar perancangan pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. Namun, studi tersebut juga menyoroti bahwa dampak analisis jabatan akan melemah jika tidak diintegrasikan dengan praktik HR lainnya. Desembriyanti (2025) menambahkan perspektif psikologis dengan menekankan peran kejelasan jabatan dalam menciptakan rasa aman psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kedua kajian ini memperkuat argumen bahwa analisis jabatan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis dan perilaku kerja karyawan.

Temuan Maulidina (2025) serta Nastriana & Budiarta (2025) menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh yang konsisten terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme yang berbeda. Maulidina (2025) menyoroti peran analisis jabatan dalam membentuk kepuasan kerja, kejelasan peran, dan keamanan psikologis sebagai faktor yang memperkuat kinerja. Sementara itu, Nastriana & Budiarta (2025) menempatkan analisis jabatan dalam kerangka pengembangan karier, di mana kejelasan jabatan memungkinkan perencanaan karier yang lebih terarah dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan sudut pandang ini menunjukkan bahwa analisis jabatan dapat berfungsi baik sebagai alat peningkatan kesejahteraan psikologis maupun

sebagai instrumen pengelolaan karier, tergantung pada fokus kebijakan organisasi.

Terakhir, studi Irfina & Ratnasari (2025) serta Oldani (2023) menegaskan implikasi strategis analisis jabatan dalam konteks keberlanjutan organisasi. Irfina & Ratnasari (2025) menemukan bahwa analisis jabatan dan kinerja karyawan berkontribusi signifikan dalam menurunkan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa kejelasan peran kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan. Sementara itu, Oldani (2023) menekankan bahwa analisis jabatan dalam struktur organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja melalui pembagian tugas yang jelas. Kedua studi ini memperlihatkan bahwa analisis jabatan tidak hanya berdampak pada kinerja jangka pendek, tetapi juga pada stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Temuan dari sepuluh artikel yang dikaji menunjukkan konsistensi bahwa kejelasan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja yang dihasilkan dari analisis jabatan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa analisis jabatan merupakan fondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, sebagaimana telah dikemukakan dalam bagian pendahuluan penelitian ini.

Selain pengaruh langsung, hasil pembahasan juga menunjukkan bahwa hubungan antara analisis jabatan dan kinerja karyawan sering kali dimediasi atau diperkuat oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, keadilan prosedural, keamanan psikologis, pengembangan karier, dan sistem penilaian kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa analisis jabatan tidak dapat dipandang sebagai dokumen administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis yang harus diintegrasikan dengan praktik manajemen sumber daya manusia lainnya. Dengan kata lain, efektivitas analisis jabatan sangat ditentukan oleh kualitas implementasi dan konteks organisasi tempat analisis tersebut diterapkan.

Secara keseluruhan, kajian ini memperkuat pemahaman bahwa analisis jabatan berfungsi sebagai penghubung antara kebutuhan organisasi dan kapasitas individu, sehingga berkontribusi pada kinerja karyawan yang berkelanjutan. Meskipun demikian, literatur yang dikaji masih menunjukkan keterbatasan dalam eksplorasi variabel kontekstual dan dinamika organisasi yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji peran faktor moderasi dan mediasi lainnya, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam, guna memperkaya pemahaman empiris mengenai hubungan analisis jabatan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfadhilah, Z. A. (2025). The Role of Job Analysis in Improving Employee Performance. *Parade Riset International Seminar*, 3(1), 102–107.
- Arif, M., Apriana, S., & Yoman, N. (2024). Human Resource Planning , Employee Placement , Job Analysis of Employee Performance (Literature Review). *Formosa Jurnal of Applied Science*, 3(5), 1657–1666.
- Budianto, E., Sanosra, A., G, N. N. P. M., & Qomairah, N. (2023). Peran analisis jabatan, evaluasi jabatan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 142–154.
- Desembriyanti, S. (2025). The Role of Position Analysis in Improving Employee Performance in the Organization. *Parade Riset International Seminar*, 3(1), 172–181.
- Faezal, H., & Lukito, H. (2019). INFLUENCE OF JOB ANALYSIS (JOB ANALYSIS) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI WEST SUMATRA. *Jurnal STIE SEMARANG VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019*, 11(1), 93–101.
- Hidayah, N., & Dewi, A. (2021). Pemetaan Analisis Jabatan dan Penilaian Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Sistem Remunerasi. *Jurnal Inovasi Dan Penerapan Ipteks*, 9(1), 77–86.
- Irfina, & Ratnasari, A. S. S. (2025). PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KURIR EKSPEDISI DI KOTA PALEMBANG. *URNAL KEUANGAN DAN BISNIS Volume 23, Number 1, March 2025*, 23(1), 70–82.
- Jannah, S. N., & Sumartik. (2023). Pengaruh Analisis Jabtan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.ALP Petro Industry di Pasuruan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, Vol 18 No.
- Maulidina, S. D. (2025). The Role of Job Analysis on Employee Performance in the Perspective of Psychological Safety. *Parade Riset International Seminar*, 3(1).
- Nastriana, P., & Budiarta, K. (2025). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota binjai. *Jurnal EK&BI*, 8, 37–47. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v8i1.2035>
- Oldani, A., Ciara, F., & Monica, M. (2023). Job Analysis in Organizational Structure on Employee Performance. *Sharis Oikonomia Law Journal*, 1(March), 40–48.
- Patticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences A Practical Guide*. Blackwell Publishing.
- Ramadina, A. A., & Mariska, S. (2025). Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 177–185.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Alichia, W. N., Al-, B. Z., Renardi, A. R., Bisnis, P. A., Ilmu, F., & Politik, I. (2024). As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal. *AS-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3, 718–724. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.184>
- Shafariah, H. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Job Analysis.

- Oikonomia : Jurnal Manajemen*, 18 No.2, pp 175-188.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology : An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 162–173.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2017). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 1–20. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>