

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara, merupakan salah satu Dinas pendidikan yang berada di Provinsi Sumatera Utara, yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Padang Lawas Utara.

Sebagai sebuah organisasi, tercapainya visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas Utara ditentukan oleh kerjasama antara seluruh sistem organisasi, staf, dan unit pelaksana teknis yang telah dibentuk berdasarkan tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing. Karena itu dukungan seluruh sistem pada berbagai organisasi dan staf yang ada sangat menentukan bagi keberhasilan program kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas Utara. Di samping itu, kemampuan manajerial pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, juga memberikan kontribusi yang sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Era globalisasi yang semakin maju dan berkembang menuntut suatu organisasi atau perusahaan agar dapat menyesuaikan diri untuk tidak mengalami suatu kegagalan di dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Jika kinerja pegawai tidak memuaskan, hal tersebut dapat diperkirakan bahwa penempatan kerja atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.

Setiap perusahaan membutuhkan Pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin

canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa pegawai, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Secara umum Pegawai sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa pegawai pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan pegawai untuk setiap operasionalnya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun dan lembaga pun telah melakukan banyak pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja para pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi permasalahan bagi suatu lembaga atau organisasi, karena kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Simamora (Kristanti,2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penilaian perencanaan kerja pegawai Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap sebulan sekali Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kinerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengikuti arahan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan buruk (50 kebawah). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan

diserahkan ke bagian kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai.

Penilaian perilaku kerja dilakukan guna mengukur kualitas kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Data Penilaian Kinerja Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara
Periode 2020-2021**

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2020	Tahun 2021	Perbandingan
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	$86,37*60\% = 51,82$	$87,22*60\% = 52,33$	Peningkatan
Orientasi Pelayanan	82,32	80,78	Penurunan
Integritas	80,76	82,32	Peningkatan
Komitmen	80,29	81,80	Peningkatan
Disiplin	82,69	81,35	Penurunan
Kerjasama	83,57	83,76	Peningkatan
Jumlah	409,63	410,01	Peningkatan
Nilai rata-rata	81,93	82,00	Peningkatan
Nilai Perilaku Kerja	$81,93*40\% = 32,77$	$82,00*40\% = 32,80$	Peningkatan
Nilai Prestasi Kerja	Kategori Baik =83,40	Kategori Baik = 82,19	Penurunan

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas Utara (data Diolah) 2022

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara sudah menunjukkan kinerja yang baik. Namun, menurut peraturan yang dikeluarkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90),

cukup (61-75), dan buruk (50 kebawah). Terjadi penurunan dari beberapa item penilaian kinerja dari dua tahun terakhir, seperti orientasi pelayanan, disiplin dan nilai prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah peneliti lakukan pada 30 responden mengenai kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas Utara didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan	2	15	5	5
2.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan	2	12	9	4
3.	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja	3	13	5	6
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	1	8	10	7
Jumlah		8	35	29	22

Sumber : Hasil Pra-Survey Penelitian 2022

Hasil pra survey Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara masih meragukan hasil kerja yang mereka laksanakan. Selain itu masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreatifitas yang mereka miliki. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan pra survey yang diajukan diatas.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum

menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Dale Yoder dalam Mangkunegara (2017, hal.13) mendefinisikan “analisis jabatan sebagai prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini sering disebut studi jabatan yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab dan kebutuhan karyawan yang harus diselidiki”.

Analisis jabatan juga dinilai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Arismunandar dan Khair 2020). Analisis jabatan juga bisa digunakan sebagai dasar dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan bahkan untuk bahan evaluasi kinerja serta pemberian kompensasi bagi pegawai, bermanfaat bagi kegiatan rekrutmen dan seleksi pegawai (Muafi 2018). Sementara itu, sebuah definisi lain mengenai analisis jabatan, yaitu analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.

Kesesuaian penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lain serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu dengan

pekerjaan lainnya. Hal ini dapat dilihat pada penempatan jabatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Klasifikasi Penempatan Pegawai Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara

No.	Nama Jabatan	Tingkat Pejabat yang Menduduki Saat ini	Tingkat Pendidikan yang Seharusnya
1.	Pengembangan Teknologi Pembelajaran	A.Md.Pd (Ahli Muda Pendidikan)	S1 Komputer
2.	Kasi Kurikulum dan Penilaian SMP	S1 Teknik	S1 Pendidikan
3	Kasi Kurikulum dan Penilaian Paud dan Pendidikan Non Formal	S1 Ekonomi	S1 Pendidikan Guru Paud
4.	Kasi PTK Sd	S1 Ekonomi	S1 Pendidikan Guru Sd
5.	Staf Keuangan	SMA	S1 Ekonomi/S1 Akuntansi
6.	Pengelola Gaji	SMA	S1 Ekonomi
7.	Koordinator Kec.Simangambat	SMA	S1 Pendidikan
8.	Analisis Perencanaan	SMA	S1 Pendidikan
9.	Analisis Kinerja	SMA	S1 Ekonomi
10.	Kasi Kurikulum dan Penilaian Penilaian Sekolah dasar	Sarjana Hukum	S1 Pendidikan Sd

Sumber: Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari Sepuluh jenis jabatan yang terdapat di Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara tidaklah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dimana untuk jabatan Pengembangan Teknologi Pembelajaran seharusnya diisi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 komputer. Akan tetapi, kondisi yang terjadi di Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara tidak sesuai dengan yang seharusnya, begitu pula dengan Kesembilan jabatan lainnya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang mereka tidak dapat menempati posisi yang semestinya.

Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Raja Ihsan Harahap, S.Pd selaku Kasubbag Umum dan Tugas Perbantuan serta Ibu Rosdiana selaku Analisis Kinerja di Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara, mengatakan bahwa diketahui dengan adanya analisis jabatan akan membantu Organisasi Perangkat Daerah untuk mendapatkan pegawai yang bekerja sesuai dengan jabatan yang sedang diduduki. Sebagian besar Organisasi Perangkat Daerah menggunakan spoil system yang mana penempatan pegawai berdasarkan dengan sistem kedekatan atau kekerabatan. Hal tersebutlah yang memicu pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Apabila spoil system ini masih terjadi maka kesenjangan dalam penempatan pegawai akan terjadi karena pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Fenomena spoil system ini menjadi tantangan bagi penyelenggaraan organisasi terutama pada era digitalisasi saat ini (Rahardi et al. 2020). Dilihat dari sisi kuantitas maka yang dibahas adalah hasil atau output yang merupakan timbal balik dari penggunaan analisis jabatan pada penempatan pegawai. Penempatan pegawai menggunakan analisis jabatan dalam suatu daerah akan tercapai dengan baik apabila didasarkan atas peta jabatan dan syarat jabatan. Penempatan pegawai berdasarkan atas latar belakang pendidikan yang dimiliki serta kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Hasil pra survey analisis jabatan dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Analisis Jabatan
Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara

No.	Pernyataan	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengetahui posisi jabatan saya di dalam organisasi	2	12	4	9
2.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan jabatan saya	3	11	3	10
Jumlah		5	23	7	19

Sumber : Hasil Pra-Survey Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa analisis jabatan terlihat belum berjalan sesuai dengan golongan jabatan yang tepat. Program kerja yang sama dipikul oleh golongan jabatan yang berbeda. Padahal setiap tingkatan golongan memiliki beban kerja yang berbeda. Beban kerja tersebut sudah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan tingkatan golongan. Namun hal tersebut belum dilaksanakan sepenuhnya. Sehingga dalam aktivitas kerja terdapat kesamaan kegiatan kerja.

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat. Analisis beban kerja merupakan kajian terhadap seberapa besar volume pekerjaan yang dibebankan pada suatu unit organisasi dalam menginterpretasikan kebijakan-kebijakan strategis di masa yang akan datang.

Analisis beban kerja dimaksudkan untuk meneliti, mengevaluasi dan mengkaji pelaksanaan kerja, proses kerja maupun hasil kerja serta menentukan kebutuhan pegawai untuk suatu unit organisasi yang telah berjalan selama ini. Sunarso dalam Aprilia dkk (2017) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan

Menurut Putra dalam Rolos dkk (2018) salah satu indikaor beban kerja adalah kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Dimana beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Seorang pemimpin tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Beban kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara mempunyai tingkat pencapaian target yang tinggi. Hal ini mengakibatkan karyawan harus meluangkan waktu yang lebih untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tingginya beban kerja yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas yang tinggi, karena beban kerja yang berlebihan akan memberikan ketidakseimbangan pada kinerja karyawan. Selain itu masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreatifitas yang mereka miliki.

Hasil pra survey beban kerja dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas Utara, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Beban Kerja
Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara

No.	Pernyataan	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	3	8	12	3
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	3	5	13	7
3.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	9	6	10	3
4.	Tugas yang diberikan terkadang dengan jangka waktu yang singkat	3	10	10	4
Jumlah		18	29	45	17

Sumber : Hasil Pra-Survey Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa ditemukan beberapa masalah yang sering muncul di Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara tersebut yang pertama adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambah dengan pekerjaan yang baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Kinerja organisasi menjadi sebuah tingkatan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Supaya kinerja ini berfokus pada tujuannya, maka setiap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) oleh pegawai atau karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut harus jelas dan tidak tumpang tindih. Sehingga analisis jabatan menjadi hal wajib yang harus dilakukan pada setiap instansi swasta maupun instansi pemerintahan sekalipun. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara pasal 56 ayat 1, “setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja”. Lalu diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pasal 2 ayat 1 yang berbunyi, “instansi pusat dan instansi daerah, wajib melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai prasyarat untuk menyusun peta jabatan, uraian jabatan, serta jumlah kebutuhan ASN”.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh Peneliti di Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara, Peneliti Mendapati bahwa Menurunnya kinerja pegawai disebabkan beberapa faktor yakni beban kerja yang terlalu over, jabatan yang berbeda beserta golongan sehingga pegawai sering menunda pekerjaan dan akhirnya beban kerja menumpuk.

. Kondisi yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara. Untuk itu kantor perlu memerhatikan faktor-faktor yang terkait dengan analisis jabatan dan beban kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Paluta”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka masalah yang timbul dalam analisis jabatan dan beban kerja pada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Analisis jabatan pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara yang perlu disesuaikan dengan golongan jabatan.
2. Beban kerja yang timbul pada kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara di akibatkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi dan sering menunda-nunda pekerjaan.
3. Kinerja yang menurun pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara disebabkan dari analisis jabatan dan beban kerja yang belum tepat.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh analisi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi Kantor Dinas Pendidikan Padang Lawas Utara guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi UNIMED

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.



THE
Character Building
UNIVERSITY