



Penyusunan Analisis Jabatan Untuk Menilai Kompetensi Manajer Di PT Intan Sejahtera Utama

Ismalandari Ismail¹, Tri Putra Ramadhan², Muh Farhaan Zakaria³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹ismalandari@unm.ac.id, ²tryputarahmadan01@gmail.com, ³farhaanzakaria8@gmail.com

Abstract

This activity was carried out at PT Intan Sejahtera Utama with the aim of compiling a systematic and structured job analysis to improve the effectiveness of human resource management. The approach used is an approach through three main methods, namely presentation, questionnaire distribution, and in-depth interviews. The subjects in this activity were employees, especially those serving as Supporting Managers and Regional Managers. Data were collected starting from the presentation on March 7, 2025, questionnaire distribution on May 14, 2025, to interviews on May 15-16, 2025. The results of the analysis showed that both positions have a strategic role in the company's operations, with high demands for core, functional, and Managerial competencies. This activity also shows that having a good job analysis can improve understanding, work efficiency, and role suitability in the organization. The implementation of this activity has a positive impact on improving employee performance and the company's strategic decision-making.

Keywords: Manager, Job analysis, Interview

Abstrak

Kegiatan ini dilakukan di PT Intan Sejahtera Utama dengan tujuan untuk menyusun analisis jabatan secara sistematis dan terstruktur guna meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan melalui tiga metode utama, yaitu presentasi, penyebaran Kuisioner, dan wawancara mendalam. Subjek dalam kegiatan ini adalah karyawan, terutama yang menjabat sebagai Manajer Penunjang dan Manajer Regional. Data dikumpulkan mulai dari presentasi pada 7 Maret 2025, pembagian Kuisioner pada 14 Mei 2025, hingga wawancara pada 15-16 Mei 2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua jabatan memiliki peran strategis dalam operasional perusahaan, dengan tuntutan kompetensi inti, fungsional, dan manajerial yang tinggi. Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa adanya analisis jabatan yang baik mampu meningkatkan pemahaman, efisiensi kerja, dan kesesuaian peran dalam organisasi. Implementasi kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan strategis perusahaan

Kata Kunci: Manajer, Analisis jabatan, Wawancara

PENDAHULUAN

Dunia Industri terus mengalami perkembangan seiring berjalannya waktu. Perkembangan industri yang pesat mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi dan meningkatkan efisiensi agar tetap kompetitif dibidangnya. Semakin ketat persaingan maka perusahaan akan semakin mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang mempengaruhi perkembangan perusahaan (Kirana, Saifudin, Mukhlisin, Fatmawati, & Ansori, 2023). Effendi (2021) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang memainkan peran kunci dalam menjaga keberlangsungan organisasi, kredibilitas serta menciptakan kepercayaan publik. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis dalam manajemen organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas individu secara sistematis dan berkelanjutan.

Analisis jabatan adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memahami secara sistematis tugas, tanggung jawab, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam setiap posisi pekerjaan. Analisis jabatan merancang struktur organisasi yang efisien serta mendukung pengembangan karir karyawan. Kripp, Howard, dan McNaughton (2015) mengemukakan bahwa analisis jabatan merupakan pendekatan strategis yang bertujuan memahami pekerjaan dalam tenaga kerja yang melibatkan identifikasi serta pengorganisasian tugas pekerjaan, dan menentukan keterampilan serta kompetensi yang diperlukan.

Analisis jabatan memiliki fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efendi dan Assery (2024) mengemukakan bahwa analisis jabatan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, khususnya ketika dipadukan

dengan pemberian manfaat yang sesuai serta perencanaan karir yang jelas. Proses analisis jabatan berperan penting dalam menentukan peran serta tanggung jawab dengan tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Kropp et al., 2015).

Analisis jabatan bertujuan untuk mendefinisikan setiap jabatan yang berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan itu sendiri. Analisis jabatan dilakukan untuk memperjelas arah dan tugas yang seharusnya dilakukan pada setiap pekerjaan. Maka dari itu, individu yang menjadi bagian dari organisasi diharapkan mampu meraih kinerja yang baik melalui pemahaman hasil dari analisis jabatan (Efendi & Assery, 2024).

Tujuan utama analisis jabatan adalah sebagai penentuan keterampilan, kemampuan, serta derajat pengetahuan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Adanya hasil analisis jabatan akan mendapatkan gambaran dan persyaratan pekerjaan yang dapat digunakan dalam menempatkan karyawan. Selain itu juga, analisis jabatan akan menghasilkan karyawan yang bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai keberhasilan organisasi (Pratiwi, 2014)

Pelaksanaan analisis jabatan dalam suatu perusahaan akan sangat berguna bagi pengembangan sumber daya dalam perusahaan itu sendiri. Analisis jabatan dapat digunakan untuk melakukan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir (Sugijono, 2016). Analisis jabatan yang dilakukan dengan baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan efektivitas perusahaan secara menyeluruh. Analisis jabatan juga membantu dalam pengembangan deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang merupakan aspek penting untuk memastikan kesesuaian antara individu dengan posisi yang dipegang dalam pekerjaan (Efendi & Assery, 2024)

Presentasi merupakan suatu kegiatan komunikasi dua arah yang melibatkan pembicara dan pendengar, di mana pembicara menyampaikan pesan, informasi, serta gagasan dengan tujuan tertentu. Kegiatan ini dapat dilakukan secara verbal maupun non-verbal, tergantung pada konteks dan kebutuhan komunikasi. Presentasi sering dimanfaatkan dalam berbagai bidang seperti bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan, karena efektivitasnya dalam menyampaikan informasi secara langsung dan interaktif (Sutomo, 2007).

PT Intan Sejahtera Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja, khususnya sebagai *manning agency* yang berfokus pada perekrutan dan penempatan awak kapal. Selain itu, PT Intan Sejahtera Utama juga menyediakan jasa *outsourcing* untuk berbagai unit kerja, termasuk di lingkungan Pelabuhan Indonesia (Persero), guna mendukung kelancaran operasional di sektor kepelabuhanan dan maritim.

Hasil dari presentasi yang telah dilakukan melalui metode tanya-jawab, khususnya dengan para karyawan di PT Intan Sejahtera Utama (PT ISMA), menunjukkan bahwa terdapat pemahaman yang masih terbatas terkait analisis jabatan. Selain itu, berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh manajer, diketahui bahwa PT ISMA belum pernah secara sistematis melakukan penyusunan dokumen analisis jabatan. Temuan ini menjadi dasar penting bagi perlunya dilakukan penyusunan analisis jabatan yang terstruktur guna mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Upaya pembuatan analisis jabatan bagi karyawan melalui wawancara menunjukan hasil yang positif. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Wahdati, Octaviani, dan Komalasari (2022) menunjukkan bahwa pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Mahmood dan Suana (2018) mengidentifikasi umpan balik konstruktif dari supervisor dan penghargaan kontingen sebagai faktor utama untuk menggambarkan kinerja individu tingkat tinggi yang pada gilirannya, akan meningkatkan tingkat kompetensi organisasi.

Dengan demikian, melalui artikel ini akan dibahas analisis jabatan yang relevan dalam konteks kerja di PT. Intan Sejahtera Utama dengan pendekatan yang juga disesuaikan dengan mayoritas karakteristik karyawan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan meningkatkan kompetensi organisasi para karyawan.

METODE

Tahapan Pengabdian

Kegiatan ini dilaksanakan di PT Intan Sejahtera Utama dengan subjek kegiatan adalah para karyawan. Sebelum penyusunan analisis jabatan dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan presentasi sebagai bentuk sosialisasi dan pemberian pemahaman mendalam kepada pihak terkait mengenai pentingnya analisis jabatan. Presentasi ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi serta mengumpulkan masukan awal. Selanjutnya, dilakukan evaluasi terhadap struktur dan fungsi pekerjaan yang ada guna memperoleh data yang akurat sebagai dasar dalam penyusunan analisis jabatan.

Metode yang di gunakan pada kegiatan ini adalah penysuanan analisis jabatan. Kegiatan ini menggambarkan analisis jabatan pada karyawan terutama pada jabatan Manajer di PT Intan Sejahtera Utama. Adapun yahanapan kegiatan penysunsan ini dilakukan terdiri atas 3 tahap:

1. Tahapan pertama melakukan persentasi



Tahapan pertama dimulai dengan pemberian materi terkait analisis jabatan. Pengertian presentasi adalah suatu penyampaian gagasan pokok atau ide mengenai suatu fakta tertentu kepada komunikan menurut Asmara, Erdina, Ariza, dan Suhairi (2021).

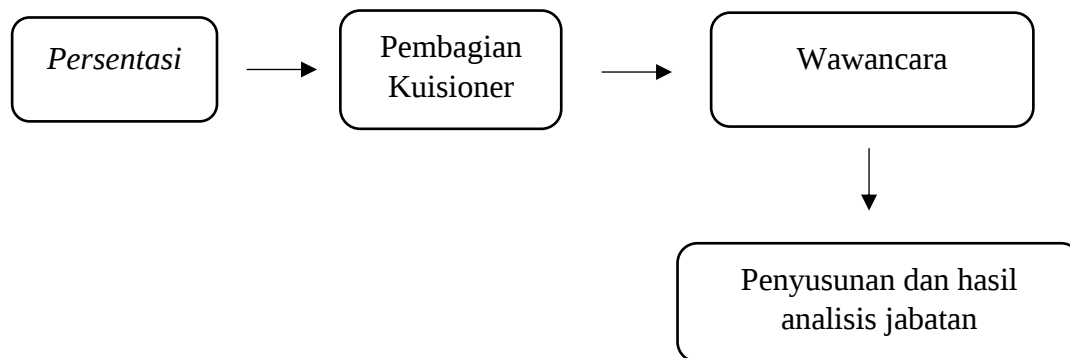
2. Tahapan kedua pemberian link Kuisisioner

Kegiatan ini dilakukan untuk mencari data awal terkait bagaimana sistem kerja setiap karyawan.

3. Tahapan ketiga melakukan wawancara

Kegiatan ini dilakukan untuk menggali data yang lebih dalam terkait jabatan yang di pegang saat ini. Menurut Wijojo 2022 (dalam Esterberg 2002) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga hasil dari wawancara dapat diolah dan dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk merumuskan deskripsi jabatan yang lebih akurat serta menetapkan kompetensi yang dibutuhkan. Efendi dan Assery (2024) mengemukakan bahwa evaluasi dan analisis jabatan secara periodik yang sangat penting untuk menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan organisasi serta meningkatkan kinerja kerja. Analisis jabatan juga mendukung pengelolaan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Adapun langkah-langkah pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dapat dilihat pada bagan berikut ini.



HASIL DAN PEMBAHASAN

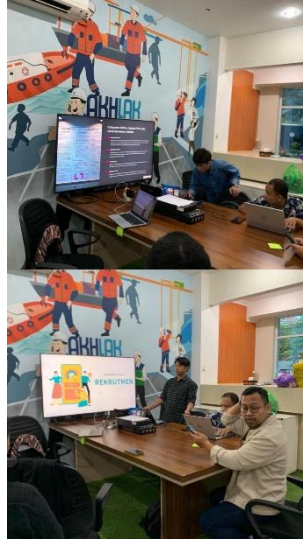
Kegiatan kami bagi karyawan dilaksanakan melalui persentasi, dan penyusunan analisis jabatan terutama pada jabatan Manajer. Pelaksanaan kegiatan dengan tiga bentuk metode atau pendekatan ini dilakukan di waktu yang berbeda-beda. Waktu untuk pelaksanaan masing-masing kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan	Pelaksanaan
Persentasi	7 maret 2025
Pembagian Kuisisioner	14 Mei 2025
Wawancara	15-16 mei 2025

Kegiatan ini dilaksanakan mulai dari tanggal 7 maret - 16 mei 2025. Kegiatan ini dimulai dari pihak kantor yang meminta untuk persentasi terkait analisis jabatan dan penyusunan analisis jabatan yang di persentasikan oleh Muh. Farhaan Zakariah, dan adapun evaluasi yang di dapatkan adalah untuk membuat dan menyusun analisis jabatan untuk PT. Intan Sejahtera Utama. Kegiatan persentasi dilaksanakan di lingkungan PT. Intan Sejahtera utama yang berlangsung selama satu jam dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 11 orang. Sebelum kegiatan presentasi dilaksanakan, para karyawan terlebih dahulu berkumpul untuk rapat di pagi hari. Setelah rapat selesai mahasiswa diberikan menyampaikan materi analisis jabatan dan rekrutmen. Pada saat materi diberikan, sebagian besar karyawan memberikan respon secara verbal dan non-verbal. Secara verbal, beberapa karyawan memberikan tanggapan dengan ucapan seperti 'setuju', 'benar',

‘oh, dan evaluasi dari manajer untuk di buat analisis jabatan. Adapun secara non-verbal, beberapa karyawan terlihat seringkali mengangguk dan tersenyum, hingga diakhir materi memberikan tepuk tangan sebagai bentuk apresiasi.



Gambar 1. Pelaksanaan Persentasi

Pelaksanaan pembagian Kuisisioner kepada karyawan dilaksanakan pada tanggal 14 Mei 2025 dan berlangsung selama satu hari. Kegiatan ini merupakan bagian dari upaya manajemen dalam mengumpulkan data analisi dan pengembangan kebijakan internal yang lebih tepat sasaran. Pembagian Kuisisioner dilaksanakan secara langsung pada waktu istirahat siang, dengan tujuan agar tidak mengganggu aktivitas kerja utama para karyawan. Pemilihan waktu ini dipertimbangkan secara matang, agar para karyawan dapat mengisi Kuisisioner dengan tenang dan dalam suasana yang lebih santai. Kegiatan ini dilakukan secara terorganisir, tim pelaksana yang telah ditunjuk sebelumnya untuk membagikan dan menjelaskan maksud serta tujuan dari pengisian Kuisisioner. Pada saat pelaksanaan, tampak adanya antusiasme dari sebagian besar karyawan yang menunjukkan ketertarikan terhadap kegiatan ini. Beberapa karyawan terlihat langsung membaca dan mulai mengisi Kuisisioner dengan seksama, bahkan ada yang berdiskusi ringan dengan rekan-rekannya mengenai beberapa pertanyaan yang diajukan dalam formulir tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dari para karyawan akan pentingnya peran mereka dalam memberikan masukan demi kemajuan organisasi. Selain itu, beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa mereka mengapresiasi kegiatan ini karena merasa dilibatkan dalam analisis jabatan. Mereka menilai bahwa Kuisisioner ini merupakan bentuk perhatian manajemen terhadap suara dan aspirasi karyawan. Secara keseluruhan, kegiatan pembagian Kuisisioner berjalan dengan tertib dan lancar. Antusiasme dan keterlibatan aktif para karyawan menjadi indikator positif bahwa kegiatan ini mendapatkan respons yang baik, dan diharapkan hasil dari Kuisisioner ini dapat menjadi dasar dalam menyusun analisis jabatan yang di buat.



Gambar 1. Pelaksanaan pembagian Kuisisioner

Pelaksanaan wawancara analisis jabatan dilaksanakan selama 2 hari, 15-16 Mei 2025. wawancara di lakukan untuk menambah data sebagai alat penyusunan analisis jabatan pada jabatan Manajer. Menurut Trivaika dan Senubekti (2022), wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui interaksi tatap muka dan tanya jawab antara pewawancara dan narasumber. Adapun hasil dari wawancara yaitu kami dapat membuat analisis jabatan pada jabatan Manajer regional dan penunjang. Adapun evaluasi dari analisis jabatan tersebut ada tiga yaitu kekurangan, kekuatan dan saran untuk jabatan tersebut.



Gambar 3. Pelaksanaan Wawancara

Adapun keterangan dari hasil yang telah kami buat yaitu:

1. Manajer Penunjang

Manajer Penunjang di PT Intan Sejahtera Utama melaksanakan peran strategis dalam struktur organisasi dengan cara mendukung dan mengelola operasional harian perusahaan di bawah koordinasi Divisi SDM dan langsung bertanggung jawab kepada Direktur. Jabatan ini memiliki fungsi utama dalam menjamin kelancaran proses kerja perusahaan melalui pengelolaan layanan-layanan penunjang, seperti administrasi, fasilitas, serta kebutuhan operasional lain yang bersifat non-produktif namun vital. Dalam menjalankan fungsinya, Manajer Penunjang bertugas untuk merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan operasional penunjang agar

seluruh proses berjalan secara efisien dan selaras dengan target organisasi. Ia juga bertanggung jawab atas penyelesaian hambatan-hambatan operasional yang muncul, baik secara teknis maupun manajerial, serta memastikan bahwa pendapatan perusahaan meningkat sesuai target yang telah ditentukan oleh manajemen.

Dari sisi kompetensi, jabatan ini menuntut penguasaan kompetensi inti seperti kemampuan kerja sama tim, pengendalian diri, dan komunikasi efektif. Selain itu, jabatan ini juga memerlukan kompetensi fungsional berupa kemampuan berpikir analitis dan keahlian teknis. Untuk menjalankan tanggung jawab kepemimpinan dan pengelolaan tim, jabatan ini harus memiliki kompetensi manajerial berupa kepemimpinan dan keterampilan manajerial. Sertifikasi tambahan seperti K3, ISP Scott, IMO, dan ISO juga menjadi syarat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas jabatan.

Dalam hal lokasi kerja, Manajer Penunjang menjalankan tugasnya sebagian besar di dalam ruangan dan sebagian kecil di luar ruangan, tergantung pada kebutuhan operasional perusahaan. Risiko kerja yang dihadapi meliputi tekanan mental yang dapat timbul akibat beban kerja tinggi atau situasi darurat yang terjadi, terutama dalam operasional di bidang kemaritiman. Dalam menjalankan fungsinya, jabatan ini juga menjalin hubungan kerja erat dengan Direktur Utama dan Manajer Regional, di mana proses koordinasi dilakukan untuk menyelesaikan masalah mendadak, merancang solusi, serta mengambil keputusan strategis melalui diskusi atau rapat resmi. Untuk memastikan semua kegiatan terlaksana dengan standar yang sesuai, Manajer Penunjang berpedoman pada Standar Operasional Prosedur yang berlaku di perusahaan.

2. Manajer Regional

Manajer Regional di PT Intan Sejahtera Utama menjalankan peran penting dalam struktur organisasi perusahaan, dengan tanggung jawab utama dalam pengelolaan operasional, keuangan, sumber daya manusia, dan strategi bisnis di wilayah geografis tertentu. Jabatan ini berada langsung di bawah koordinasi Direktur dan membawahi Supervisor Regional, menjadikannya sebagai posisi kunci yang menjembatani antara manajemen pusat dengan pelaksanaan operasional di lapangan.

Fungsi utama dari jabatan ini adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional perusahaan di berbagai wilayah berjalan lancar, terintegrasi, dan selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, Manajer Regional juga memiliki peran strategis dalam menjaga keselamatan awak kapal yang tersebar di beberapa lokasi kerja, mengingat fokus utama perusahaan yang bergerak di bidang kemaritiman. Dalam menjalankan tugasnya, Manajer Regional dituntut untuk mampu merencanakan kegiatan operasional, menangani hambatan yang timbul, dan memastikan pendapatan perusahaan mengalami peningkatan yang sejalan dengan target manajemen.

Dari sisi kompetensi, jabatan ini menuntut penguasaan kompetensi inti seperti kemampuan kerja sama tim (*teamwork*), pengendalian diri (*self-control*), dan kepercayaan diri (*self-confidence*), masing-masing dengan level kompetensi yang tinggi. Pada sisi kompetensi fungsional, Manajer Regional dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir analitis serta keahlian teknis tingkat lanjut, yang dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan teknis dan taktis di lapangan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas secara menyeluruh, dibutuhkan pula kompetensi manajerial yang meliputi kepemimpinan (*leadership*), kemampuan mencari informasi secara aktif (*information seeking*), dan membangun relasi kerja yang solid (*relationship building*).

Secara teknis, Manajer Regional bekerja dengan berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, yang menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Tugas harian jabatan ini sebagian besar dilakukan di dalam ruangan (sekitar 90%), namun juga memerlukan mobilitas lapangan (sekitar 10%) sesuai kebutuhan wilayah kerja. Risiko kerja yang dihadapi berkaitan dengan tekanan mental, terutama dalam menghadapi masalah yang muncul pada operasional kapal, yang membutuhkan ketenangan dan ketegasan dalam pengambilan keputusan.

Dalam hal hubungan kerja, Manajer Regional secara aktif menjalin komunikasi dan koordinasi dengan Direktur Utama, terutama saat terjadi masalah mendesak yang membutuhkan penanganan segera dan pengambilan keputusan strategis melalui diskusi atau rapat. Selain itu, Manajer Regional juga bekerja sama dengan Manajer Penunjang sebagai bagian dari tim operasional yang mendukung kelancaran seluruh proses kerja di lapangan maupun di kantor pusat.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas secara maksimal, jabatan ini juga memerlukan kualifikasi tambahan berupa sertifikat seperti K3, ISP Scott, IMO, dan ISO, yang semuanya relevan dengan sektor kelautan dan keselamatan kerja. Dengan cakupan tanggung jawab dan kompleksitas kerja yang tinggi, Manajer Regional memainkan peran sentral dalam menjamin efektivitas operasional perusahaan serta mewujudkan target pertumbuhan dan pelayanan yang berorientasi pada keselamatan, efisiensi, dan profesionalisme.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan di PT Intan Sejahtera Utama sangat penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan profesional. Melalui tiga tahapan utama yaitu presentasi, Kuisioner, dan wawancara dan dapat diperoleh pemahaman yang lebih dalam terkait peran serta tanggung jawab karyawan, khususnya pada jabatan Manajer Penunjang dan Manajer Regional. Kedua jabatan ini memegang peran sentral dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, dengan kebutuhan kompetensi yang kompleks serta tanggung jawab yang tinggi. Penyusunan analisis jabatan ini juga memberikan kontribusi terhadap kejelasan deskripsi jabatan, perencanaan karir, serta pengembangan sistem rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, analisis jabatan secara berkala sangat disarankan untuk diterapkan guna menjamin keselarasan antara peran individu dengan kebutuhan strategis organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT Intan Sejahtera Utama atas kesempatan dan dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan, khususnya Manajer Penunjang dan Manajer Regional, yang telah berpartisipasi aktif dalam proses pengumpulan data melalui presentasi, pengisian kuisioner, dan wawancara. Selain itu, penghargaan yang tinggi disampaikan kepada dosen pembimbing dan seluruh tim dari Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar atas bimbingan dan kontribusinya dalam menyukseskan kegiatan ini hingga tersusunnya artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi ed.). Jakarta: Rineka Cipta
- Asmara, G. I., Erdina, N., Ariza, R. A., & Suhairi, S. (2021). Urgensi pertemuan dan presentasi dalam organisasi bisnis. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 1(2), 109-119.
- Efendi, R., & Assery, M. (2024). *Manajemen sumber daya manusia sektor publik*. Prenadamedia Group.
- Efendi, N., & Assery, S. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul. *Jurnal Riset Mahasiswa STIE Widya Wiwaha*, 2(1), 83–106.
- Trivaika, E., & Senubekti, M. A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *Nuansa Informatika*, 16(1), 33–40. <https://doi.org/10.25134/nuansa.v16i1.4670>
- Efendi, N., & Assery, S. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul. *Jurnal Riset Mahasiswa STIE Widya Wiwaha*, 2(1), 83–106.
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(1), 52-58
- Sutomo, E. (2007). Implementasi Faktor Keberhasilan Presentasi Bisnis Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 1–10.
- Mahmood, N. dan S.Z. Nasir. 2018. Study of Effect of Employee Retention on Organizational Competence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4): 404-411.
- Pratiwi, D., Meryanti, dan Y. Rafani. 2014. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1): 1-13.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Wijoyo, H. (2022). Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk-bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab. *Academia. edu*, 1-10.