

Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau)

Sabri¹, Ririn Handayani^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: ririnhandayani@unilak.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, dengan tujuan menguji pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai intervening. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 98 pegawai negeri sipil, kecuali peneliti menjadi 97 pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sekaligus memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding variabel lainnya yang diamati dalam penelitian ini; pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; analisis jabatan berpengaruh terhadap kompetensi sekaligus menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi pegawai dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya yang diteliti; pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi; analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi; dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Kinerja dan Kompetensi

PENDAHULUAN

Bagi sebuah organisasi mempraktekkan manajemen kinerja sepertinya sudah menjadi suatu keharusan, apalagi jika itu adalah organisasi publik yang selalu menjadi sorotan masyarakat. Selain itu penerapan manajemen kinerja membuat organisasi menjadi lebih baik (Ahn, 2001; Said et al., 2003; dalam Wall, 2011; Pinheiro de Lima, 2009). Menurut de Waal (2007) manajemen kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi dikemudikan secara sistematis, dengan mendefenisikan misi, strategi dan tujuan organisasi secara jelas, terukur, dengan menggunakan faktor penentu keberhasilan dan indikator kinerja utama. Hal tersebut diperlukan agar dapat diambil tindakan korektif untuk menjaga organisasi tetap pada jalurnya. Berpedoman terhadap pendapat de Waal (2007; 2011) di atas, penulis juga ingin melakukan penelitian terhadap kinerja organisasi nirlaba, yaitu kinerja organisasi publik khususnya pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

Mulai tahun 2018 Pemerintah Provinsi Riau sudah memberlakukan penggajian dengan sistem single salary untuk seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem penyaluran gaji dengan single salary ini mengedepankan sistem penilaian kinerja sebagai dasar penggajian

ASN. Seluruh ASN di Pemerintah Provinsi Riau juga tidak dibenarkan lagi untuk menerima honor-honor lain seperti honor kegiatan atau honor dinas lainnya. Jadi, seluruh penggajian yang diterima ASN Pemerintah Provinsi Riau berdasarkan penilaian kinerja pegawai. Namun dari yang penulis amati secara langsung, sistem manajemen kinerja yang menjadi dasar penggajian tersebut belumlah begitu jelas dalam penetapan indikatornya. Apakah berdasarkan analisis jabatan, tingkat kehadiran, ataukah ada indikator lain yang dapat diukur dengan jelas. Sehingga antara yang masuk pukul 07.00 dan pulang pukul 16.00, dengan yang masuk pukul 07.00 dan pulang pukul 20.00 tentu penggajiannya tidak sama.

Menurut Tanumihardjo dkk (2012) yang menemukan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Jawa Timur. Krishnamoorthy et al (2014) juga menemukan bahwa salah satu indikator dari analisis jabatan yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pos General di Amerika Serikat. Sesuai dengan kedua penelitian di atas, Tambunan & Hasibuan (2015) dalam penelitiannya dengan 40 orang pegawai Kantor Camat Rantau Selatan, Labuhan Batu. Mereka menemukan bahwa analisis jabatan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan pengembangan karir. Maryance dkk (2014) juga menemukan hal yang sama, bahwa analisis jabatan lebih besar mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan pengembangan karir pada Sekretariat Kota Pangkal Pinang. Namun demikian, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2012). Ia menemukan bahwa salah satu indikator dari analisis jabatan yaitu deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hanya spesifikasi pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai baik pada kinerja proses maupun output pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Kabupaten Kutai Kartanegara.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Makawi (2012) yang menemukan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Dalam penelitiannya Makawi (2012) menemukan bahwa kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dinilai dalam kategori sangat baik, yang dinilai atas indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin juga digolongkan pada katagori sangat baik, jika ditinjau dari indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, kehadiran dan kerja sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis jabatan adalah sebuah proses tersistem yang menentukan keahlian, tugas, dan ilmu pengetahuan yang ada dan harus sesuai dengan spesifikasi pekerjaan di dalam organisasi (Mondy et al, 2002). Dalam sebuah organisasi membuat keputusan yang berhubungan dengan pegawai haruslah terlebih dahulu melakukan dentifikasi yang jelas terhadap karakteristik pekerjaan yang sesuai. Salah dalam melakukan identifikasi terhadap pekerjaan/jabatan akan memberikan efek buruk terhadap orang yang ditunjuk untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karena itu para staf pada bagian sumber daya manusia dan manajernya harus memahami pentingnya melakukan identifikasi terhadap karakteristik pekerjaan dan bagaimana hubungannya dengan kinerja dalam proses rekrutmen dan seleksi

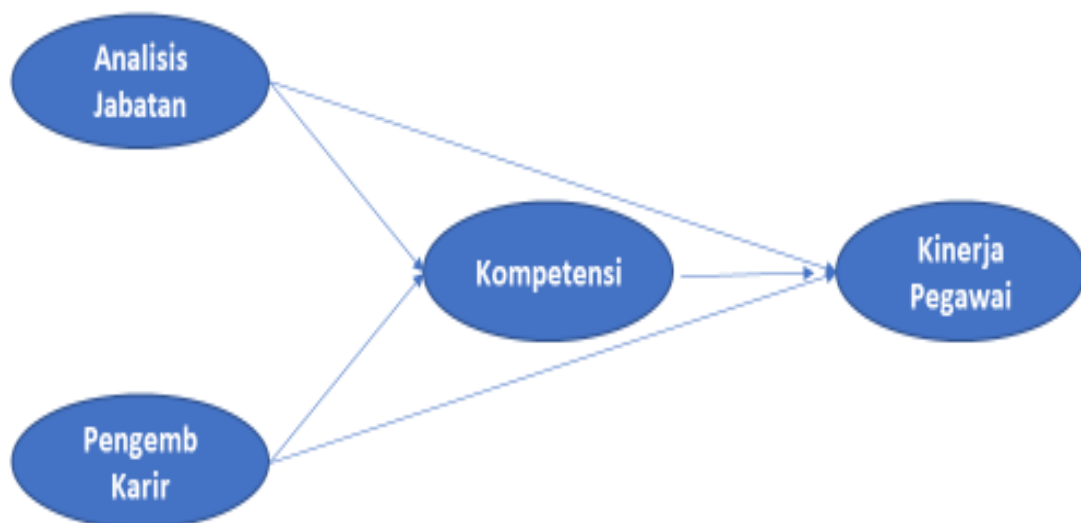
pegawai baru. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan definisi yang disampaikan Mondy et al (2002) yang dikembangkan oleh de Waal (2007, 2011), dengan dua indikator yaitu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2011:77) merupakan seluruh kegiatan kepegawaian yang mengandung perencanaan karir di masa datang dari seorang pegawai. Penelitian ini akan menggunakan definisi dari Mangkunegara dengan enam indikator yang dikembangkan oleh Hasibuan (2012), yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi, masa kerja, dan promosi jabatan.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1992) merupakan spesifikasi dasar dari seorang pegawai yang berpengaruh terhadap prestasi kerja (baik atau jelek) dalam kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Spesifikasi dasar tersebut mendeskripsikan bahwa kompetensi itu adalah komponen dari keahlian seorang pegawai untuk mempertahankan serta memprediksi tingkah lakunya pada kondisi kerja yang lebih kompleks. Variabel kompetensi akan diukur menggunakan teori Spencer dan Spencer (1992) dengan lima indikator yaitu: 1) Motif (motive); merupakan suatu fikiran atau keinginan yang terus ada sehingga mengakibatkan adanya suatu aktivitas. Setiap orang yang dikendalikan oleh motif, sehingga ia akan melakukan berbagai aktivitas yang berbeda pada setiap orang. 2) Sifat. Merupakan kekhususan terhadap fisik dan respon yang tidak berubah pada satu kondisi dan informasi. 3) Konsep pribadi (self-concept); tingkah laku, keyakinan yang dimiliki serta apa yang difikirkan seorang individu. 4) Pengetahuan (knowledge); merupakan kondisi seorang individu dalam penguasaan suatu bidang ilmu tertentu. 5) Keahlian (skill). Penguasaan terhadap satu pekerjaan baik fisik maupun psikis.

Definisi kinerja pegawai menurut Moorhead dan Chung/Meggison dalam Rafsanjani (2017) kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja dari adanya kualitas pekerjaan (Quality of Work), kuantitas pekerjaan (Quantity of Work), pengetahuan pekerjaan (Job Knowledge), kerjasama tim (Teamwork), kreatifitas (Creativity), dan inisiatif (initiative).

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE

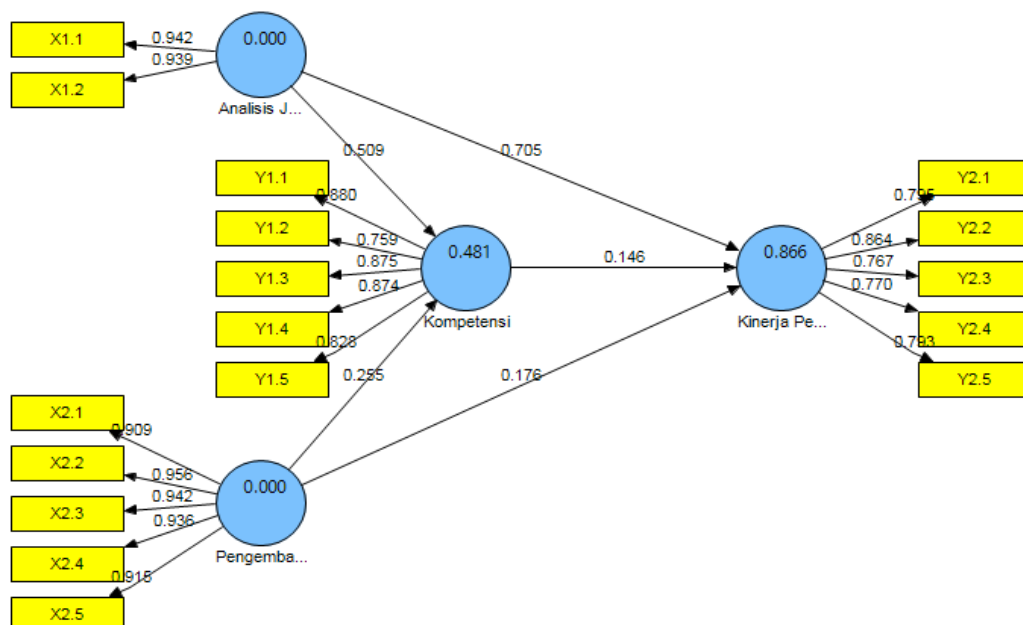
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *descriptive and explanatory survey*, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat.

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengkaji deskripsi dari analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai intervening, maka penelitian ini bersifat deskriptif yang akan menjelaskan variabel-variabel terkait dan verifikatif yang dilakukan dengan uji *statistic Structural Equational Modelling* (SEM).

Sebagai unit analisis penelitian ini adalah seluruh Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yang berkedudukan di jalan Jenderal Sudirman Pekanbaru. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) bulan yaitu dari Februari – Maret 2019. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dengan jumlah sebanyak 98 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena jumlahnya hanya 98 orang, maka populasi sekaligus dijadikan sampel penelitian. Kecuali peneliti, sehingga sampel penelitian berjumlah 97 orang. Rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan *Struktural Equational Model* (SEM) dan *software SmartPLS 2*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Analisis Jabatan	Kompetensi	0.509	0.090	5.646
Analisis Jabatan	Kinerja Pegawai	0.705	0.068	10.347
Pengembangan Karir	Kompetensi	0.255	0.120	2.127
Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai	0.176	0.048	3.635
Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.146	0.050	2.942

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Nilai T statistics hubungan antara analisis jabatan terhadap kompetensi adalah sebesar $5.646 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan analisis jabatan terhadap kompetensi. Nilai T statistics hubungan antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $10.347 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, Nilai T statistics hubungan antara pengembangan karir terhadap kompetensi adalah sebesar $2.127 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kompetensi. Nilai T statistics hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $3.635 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Nilai T statistics hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $2.942 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect	Standard Error	T Statistics
Analisis Jabatan	Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.074	0.028	2.609
Pengembangan Karir	Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.037	0.022	1.724

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi diperoleh nilai T statistics sebesar $2.609 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Oleh karena itu kompetensi dinyatakan mampu memediasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi diperoleh nilai T statistics sebesar $1.724 < 1.96$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Oleh karena itu kompetensi tidak mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Konversi diagram jalur ke dalam model struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Direct	Indirect	Total
Analisis Jabatan		Kompetensi	0.509		0.509
Analisis Jabatan	Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.705	0.074	0.779
Pengembangan Karir		Kompetensi	0.255		0.255
Pengembangan Karir	Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.176	0.037	0.213
Kompetensi		Kinerja Pegawai	0.146		0.146

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = 0.509 X_1 + 0.255 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect analisis jabatan terhadap kompetensi sebesar 0.509 menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin baik analisis jabatan maka cenderung dapat meningkatkan kompetensi.
2. Koefisien direct effect pengembangan karir terhadap kompetensi sebesar 0.255 menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir maka cenderung dapat meningkatkan kompetensi.

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0.705 X_1 + 0.176 X_2 + 0.146 Y_1$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect analisis jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.705 menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- pegawai. Hal ini berarti semakin baik analisis jabatan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien direct effect pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0.176 menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 3. Koefisien direct effect kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.146 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 4. Koefisien indirect effect analisis jabatan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebesar 0.074 menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang disebabkan oleh semakin baiknya analisis jabatan, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 5. Koefisien indirect effect pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebesar 0.037 menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang disebabkan oleh semakin baiknya pengembangan karir, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai, meskipun peningkatan tersebut tidak signifikan.

Efek dominan

Tabel 4. Hasil Analisis Total Koefisien

Eksogen	Endogen	Total
Analisis Jabatan	Kompetensi	0.509
Analisis Jabatan	Kinerja Pegawai	0.779
Pengembangan Karir	Kompetensi	0.255
Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai	0.213
Kompetensi	Kinerja Pegawai	0.146

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kompetensi adalah analisis jabatan dengan total efek sebesar 0.509. Dengan demikian analisis jabatan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kompetensi.

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kinerja pegawai adalah analisis jabatan dengan total efek sebesar 0.779. Dengan demikian analisis jabatan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding variabel lainnya yang diamati dalam penelitian ini. Kemudian pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, analisis jabatan berpengaruh terhadap kompetensi. Analisis jabatan juga menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi pegawai dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya yang diteliti, pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi, analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

Untuk para pemimpin di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau disarankan untuk terus menerus memantau penyusunan analisis jabatan khususnya kesesuaian antara deskripsi jabatan dan spesifikasi orangnya. Apabila sudah sesuai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kompetensi. Apalagi analisis jabatan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja dan kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dibanding variabel lain yang diamati penelitian ini. Para pemimpin di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau juga disarankan untuk memperhatikan pengembangan karir yang pada ujungnya akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kompetensi. Untuk peneliti selanjutnya dianjurkan melakukan penelitian dengan mengambil variabel lainnya yang menjadi penentu dalam mempengaruhi kinerja pegawai di pemerintah daerah.

REFERENSI

- Augusty Ferdinand. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. BP. Undip, Semarang
- Chang, H.H. (2006), "An empirical evaluation of performance measurement systems for total quality management", *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 17 No. 18, pp. 1093-109.
- de Waal, A.A. (2007), *Strategic Performance Management, a Managerial and Behavioural Approach*, Palgrave Macmillan, London.
- Distyawati. (2017). "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Sulawesi Tengah." *eJurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 56-68 ISSN: 2302-2019.
- Hashim, J., & Wok, S. 2014. "Competence, performance and trainability of older workers of higher educational institutions in Malaysia". *Employee Relations* Vol. 36 No. 1, 2014 pp. 82-106 r Emerald Group Publishing Limited 0142-5455 DOI 10.1108/ER-04-2012-0031
- Henri, J.F. (2006), "Management control systems and strategy: a resource-based perspective", *Accounting, Organizations & Society*, Vol. 31 No. 6, pp. 529-58.
- Krishnamoorthy, Anand., Kronenburg, Maria A., & Shetterly, David R. (2014). "An Analysis Of Hob Characteristic For Agents In The US Office Of Inspector General In

- The US Postal Service. ISSN: 2249-7196 IJMRR/ October 2014/ Volume 4/Issue 10/Article No-1/946-960
- Maria A. Kronenburg et. al./ International Journal of Management Research & Review.
- Makawi, Umar., Haliq, Abdul., & Normajatun. (2015). "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Jurnal AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, Volume 1 Nomor 1 Oktober 2015. ISSN: 2476 – 9576
- Maryance., Rafani, Yudi., Pratiwi, Dini. (2014). "Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang." Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November 2014. ISSN 2354-5682.
- Muller Ralf and Turner J Rodney. 2010. "Attitudes and Leadsip Competences for Project Success." Baltic Journal of Management Vol. 5 No. 3, 2010 pp. 307-329 q Emerald Group Publishing Limited 1746-5265 DOI 10.1108/17465261011079730.
- Murby, L. and Gould, S. (2005), Effective Performance Management with the Balanced Scorecard, research report, CIMA, London.
- Nurhayati, Ni Ketut., & Suarta, Nyoman. (2017). "Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Bali." Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, No 13 Vol 2 Tahun 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.31940/jbk.v13i2.697>.
- Pinheiro de Lima, E., Gouvea da Costa, S.E. and Angelis, J.J. (2009), "Strategic performance measurement systems: a discussion about their roles", Measuring Business Excellence, Vol. 13 No. 3, pp. 39-48.
- Rande, Dina. (2016). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109ISSN: 2302-2019.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2016). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Karyawan Departemen Qualiti Assurance PT. PEB Batam. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Martin. 2007. Manajemen. buku 1 dan 2, edisi kedelapan. PT. Indeks.
- Sari, Rizki Novita., Sjahrudin, Herman., & Razak, Nurlaely. (2018). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN, Issue 1 (Agustus, 2018). <https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>.
- Septiyani., & Sanny, Lim. (2013). "Analisis Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Beta Setia Megabinus." BUSINESS REVIEW Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 274-282.
- Sujana, Edi. 2012. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten

- (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Jinah*, Volume 2 Nomor 1 Singaraja. ISSN 2089-3310.
- Suprpto, Heru. (2012). "Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. www.akademiaedu..
- Suryani, Ana., & Susanti, Rini. (2016). "Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Melalui Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tebo." *Jurnal Managemen dan Sains*, Vol 1 No 1 Tahun 2016.
- Tambunan, L Sarnama., & Hasibuan, Desmawati. (2015). "Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Rantau selatan." *Jurnal Ecobisma*, No 2 Vol 2 Tahun 2015.
- Tanumihardjo, Sinta., Abdul Hakim., & Irwan Noor. (2013). "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)". *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1 No 6 Hal, 114-1122.
- Waal, Andre de., Goedegebuure, Robert., & Geradts, Patricia. (2011). "The impact of performance management on the results of a non-profit organization. *International Journal of Productivity and Performance Management*." Vol. 60 No. 8, 2011 pp. 778-796 q Emerald Group Publishing Limited 1741-0401 DOI 10.1108/17410401111182189.
- Yurniati. (2016). "Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Morowali." e *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 109-117ISSN: 2302-2019.
- Yusuf, Y. H. 2013. "Pengaruh Tingkat Partisipasi Dalam Tim Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus pada pada Dosen PTS di Banda Aceh)". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Volume 1 Nomor 1, Halaman 1-26.