



Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (*Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional*)

Bambang Sutarto

Universitas Pamulang, Indonesia
E-mail: bambangsutarto@gmail.com

| Article Info | Abstract |
|---|--|
| Article History Received: 2022-02-03 Revised: 2022-03-02 Published: 2022-03-31 Keywords: <i>Job Analysis;</i> <i>Competence;</i> <i>Performance;</i> <i>Employee.</i> | In general, this study aims to solve the problems contained in the Isotope and Radiation Technology Application Center of the National Nuclear Body, and specifically to determine the effect of job analysis on employee performance, to determine the effect of competence on employee performance, and to determine the effect of job analysis and competence in general. together on employee performance, this study concludes that there is an effect of job analysis on employee performance with the tcount value for the X1 variable (job analysis) of 7.959, while the ttable value for n = 74 is 1.999, so $7.959 > 1.999$ because $t_{count} > t_{table}$ then h_0 is rejected and h_1 is accepted, besides the value of r^2 (r Square) of 0.468 is included in the medium category, this shows that 46.8% of the X1 variable has a positive effect on employee performance, (Variable Y), the next one is the influence of competence on employee performance with tcount value for variable X2 is 1.999, with thitung status $> t_{table}$, then h_0 is rejected, and h_a is accepted, with the conclusion that competence has an influence on employee performance, with an r^2 value of 56%, then the results of this study indicate that there is a joint influence on job analysis and competence on employee performance, with an fcount of 82,538, while ftable ($\alpha 0.05$) n = 74 of 2.73, with the conclusion that fcount $>$ ftable, thus h_0 is rejected and h_a is accepted. |

| Artikel Info | Abstrak |
|---|---|
| Sejarah Artikel Diterima: 2022-02-03 Direvisi: 2022-03-02 Dipublikasi: 2022-03-31 Kata kunci: <i>Analisis Jabatan;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Pegawai.</i> | Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terdapat pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi Badan Nuklir Nasional, dan secara khusus untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, penelitian ini berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} untuk variable X_1 (analisis jabatan) sebesar 7.959, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n=74 sebesar 1.999, jadi $7.959 > 1.999$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, selain itu nilai r^2 (r Square) sebesar 0.468 termasuk kedalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46.8% variable X_1 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (Variabel Y), yang berikutnya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} untuk variable X_2 sebesar 1.999, dengan status $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka h_0 ditolak, dan h_a diterima, dengan kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai r^2 sebesar 56%, selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama analisis jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai f_{hitung} sebesar 82.538, sedangkan f_{tabel} ($\alpha 0.05$) n = 74 sebesar 2.73, dengan kesimpulan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$, dengan demikian h_0 ditolak dan h_a diterima. |

I. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Ial ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia

merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya

sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Peningkatan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia yang handal merupakan aset yang penting pada PATIR-BATAN, sebagai salah satu Lembaga Penelitian dan Pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia di PATIR-BATAN diarahkan dengan konsep untuk mewujudkan terpenuhinya pegawai yang profesional dan berintegritas tinggi melalui sistem kebijakan sistem manajemen dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, transparan dan komprehensif sehingga mampu menjadikan sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaku dan penentu kinerja dan keberhasilan PATIR-BATAN, PATIR-BATAN dituntut untuk dapat melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia, diantaranya adalah melaksanakan rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan analisis jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja PATIR-BATAN.

Untuk meningkatkan kinerja diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam hal peningkatan kualitas pegawai, penentuan jumlah pegawai yang tepat dalam unit kerja akan menentukan efektivitas kerja sehingga berdampak positif bagi efektivitas pada PATIR-BATAN secara menyeluruh. Analisis jabatan dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan serta kebutuhan organisasi harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, sehingga pegawai tersebut akan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara analisis jabatan dan kompetensi dengan penempatan pegawai. Kesesuaian ini dilihat juga kesesuaian antara pendidikan, pangkat dan prestasi kerja dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan persyaratan jabatannya. Hal ini diperlukan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang ada pada PATIR-BATAN. Analisis jabatan dan kompetensi pegawai yang dilaksanakan sesuai dengan penempatan akan membawa dampak positif bagi organisasi, dan

yang keliru akan membawa dampak yang negatif. Misalnya antara lain mengakibatkan munculnya keresahan di lingkungan pegawai yang bersangkutan, menurunnya semangat kerja dan gairah kerja yang tentunya akan dapat menurunkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, permasalahan yang dihadapi oleh PATIR-BATAN yang berhubungan dengan analisis jabatan dan kompetensi dalam usaha meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut: (1) Masih terdapat penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dipersyaratkan dalam jabatan, artinya penempatan belum mengacu pada prinsip *the right man on the right place*. (2) Masih ditemukannya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tepat pada waktu yang telah ditentukan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan akan berdampak terhadap kinerja organisasi. (3) Lamanya perputaran (rotasi) pegawai dalam suatu jabatan tertentu baik di level pelaksana maupun manajerial. Lamanya bertugas pada posisi jabatan tertentu dan pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan menimbulkan kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan prestasi kerja dan produktivitas menurun. (4) Masih terdapat perilaku pegawai yang kurang baik. Kenyataan secara umum sering dijumpai sikap atau perilaku kerja yang kurang atau tidak memuaskan, misalnya mengobrol dengan teman berjam-jam ketika jam kerja berlangsung, masuk dan pulang kantor tidak tepat waktu, (5) Belum maksimalnya pengaturan dan mekanisme kerja. Mekanisme kerja seperti ini belum berjalan secara baik, hal ini apabila ada pegawai yang tidak masuk tepat waktu atau tidak masuk kantor akan mengakibatkan pekerjaan mengalami kelambatan. Dalam organisasi sering terjadi kemacetan dalam mengalami kelambatan. Dalam organisasi sering terjadi kemacetan dalam unsur ini. (6) Masih terdapat prosedur kerja yang belum maksimal. Pegawai baik pimpinan maupun bawahan tidak disiplin dalam menepati waktu kerja, bekerja tidak sesuai sistem, prosedur dan metode yang berlaku. (7) Kurang memadainya sarana dan prasarana. Sarana yang terbatas menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja organisasi bila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki sarana kerja serba lengkap serta selalu dirawat atau terpelihara

baik dan digunakan sesuai ketentuan organisasi. (8) Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan. Perhatian pimpinan disini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian motivasi, penghargaan, kunjungan ke ruangan staf oleh pimpinan dan juga sapaan, dengan demikian bawahan merasa dihargai oleh pimpinan sehingga tanpa diperintahpun dengan sadar akan melaksanakan tugas. (9) Kualitas pegawai yang belum memadai. Kualitas yang dimaksudkan disini meliputi 2 (dua) unsur, yaitu mental dan pengetahuan akademis yang harus seimbang dimiliki oleh pegawai. Hal ini disebabkan ketika sejak awal dilakukan rekrutmen atau seleksi calon pegawai kurang mengutamakan unsur kualitas.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional)".

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Menurut tingkat eksplanasinya, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini menganalisa hubungan antara pengaruh analisis jabatan dan kompetensi sebagai faktor independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2005:14), desain asosiatif berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori yang diperoleh selama masa

perkuliahan dan tinjauan pustaka. Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari operasional variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dalam penelitian ini dan diakhiri dengan rancangan pengujian hipotesis dan statistik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Pada masing-masing Variabel

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari masing-masing variabel dari sampel sejumlah 74 orang dengan 12 instrumen pertanyaan menunjukkan bahwa: uji validitas pada variabel analisis Jabatan (X_1) menunjukkan tingkat validitas dengan nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=74$ yaitu: 0.225, Pada Variabel Kompetensi (X_2) seluruh item dikatakan valid dengan nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=74$ yaitu 0.225, sedangkan untuk variabel Kinerja pegawai (Y) juga Valid karena diperoleh nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari r_{tabel} yang ada untuk $n=74$ yaitu 0.225.

2. Uji Reliabilitas pada masing-masing Variabel

Pengujian reliabilitas pada variabel analisis jabatan (X_1) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.225, sedangkan pada Cronbach's Alpha sebesar 0.655 yang bermakna bahwa r_{alpha} positif lebih besar atau $0.655 > 0.225$ dengan berkesimpulan bahwa variabel X_1 telah dianggap Reliabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas variabel X_1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .655 | 12 |

Untuk uji reliabilitas pada Variabel Kompetensi X_2 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.225, sedangkan pada Cronbach's Alpha sebesar 0.832 yang bermakna bahwa r_{alpha} positif lebih besar atau $0.832 > 0.225$ dengan berkesimpulan bahwa variabel X_2 telah dianggap Reliabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas variabel X_2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .832 | 12 |

Sedangkan untuk uji reliabilitas pada Variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r_{tabel}

sebesar 0.225, sedangkan pada Cronbach's Alpha sebesar 0.839 yang bermakna bahwa r_{α} positif lebih besar atau $0.839 > 0.225$ dengan berkesimpulan bahwa variable Y telah dianggap Reliabel, seperti yang ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas variable Y

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .839 | 12 |

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data ditunjukkan pada table analisis berikut ini:

Tabel 4. Uji Normalitas data hasil penelitian

| | | Analisis Jabatan (X1) | Kompetensi (X2) | Kinerja Pegawai (Y) |
|--------------------------------|----------------|-----------------------|-----------------|---------------------|
| N | | 74 | 74 | 74 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 43.4054 | 47.8514 | 48.3919 |
| | Std. Deviation | 5.32998 | 7.28233 | 7.80379 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .107 | .130 | .129 |
| | Positive | .107 | .082 | .068 |
| | Negative | -.083 | -.130 | -.129 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .917 | 1.116 | 1.106 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .370 | .165 | .173 |

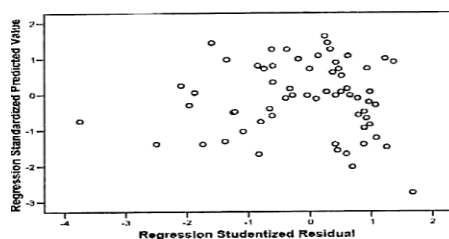
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai signifikansi (2-tailed) analisis jabatan sebesar 0.370, kompetensi sebesar 0.165, dan kinerja pegawai sebesar 0.173, kedua nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada diatas 0.05, sehingga data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov analisis jabatan sebesar 0.917, kompetensi sebesar 1.116 dan kinerja pegawai sebesar 1.106, yang berarti data residual terdistribusi normal.

4. Uji Homogenitas

Gambar berikut ini merupakan grafik Scatterplot yang menjelaskan sebaran titik-titik yang terjadi secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi homogenitas pada model regresi yang diajukan.



Gambar 1. Scatterplot hasil uji homogenitas

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Pengaruh Variabel X₁ terhadap Y

Tabel 5. Analisis Coefficients Variabel X₁ terhadap Y

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.093 | 6.128 | -.015 | .988 |
| | Analisis Jabatan (X1) | 1.002 | .126 | .684 | .799 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Analisis seperti yang ditunjukkan pada table diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -0.093 + 1.002 X_1$$

Berdasarkan table analisis Coefficients dan Persamaan regresi linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel X₁ sebesar 7.959, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=74$ sebesar 1.999, dengan pengetahuan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang bermakna bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Pengaruh Variabel X₂ terhadap Y

Tabel 6. Analisis Coefficients Variabel X₂ terhadap Y

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -9.210 | 4.601 | -1.916 | .059 |
| | Analisis Jabatan (X1) | .605 | .109 | .558 | .580 |
| | Kompetensi (X2) | .591 | .080 | .738 | .460 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Analisis seperti yang ditunjukkan pada table diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -9.210 + 0.605 X_1 + 0.591 X_2$$

Berdasarkan table analisis Coefficients dan Persamaan regresi linear berganda diperoleh kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel X₁ sebesar 5.538, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=74$ sebesar 1.999, dengan pengetahuan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang bermakna bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Uji F

Tabel 7. Uji F hasil penelitian

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 3108.606 | 2 | 1554.303 | 82.538 | .000* |
| | Residual | 1337.029 | 71 | 18.831 | | |
| | Total | 4445.635 | 73 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Analisis Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} untuk kedua variable bebas (X₁ dan X₂) diperoleh informasi bahwa f_{hitung} sebesar 82.538, dan f_{tabel} (α 0.05) untuk $n=74$ sebesar 2.73, jadi $f_{hitung} > f_{tabel}$, yang bermakna bahwa H_0 pada hipotesis ditolak dan H_a diterima, dengan kesimpulan bahwa variable X₁ dan

variable X_2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

7. Koefisien Determinasi

a) Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel X_1 terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .684 ^a | .468 | .461 | 5.73123 |

a. Predictors: (Constant), Analisis Jabatan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table model summary diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.468 yang bermakna bahwa sebesar 46.8% variable X_1 berpengaruh positif terhadap variable Y, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak teramati oleh penulis.

b) Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Tabel 9. Koefisien Determinasi Variabel X_2 terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .755 ^a | .569 | .563 | 5.15661 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table model summary diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.569 yang bermakna bahwa sebesar 56.9% variable X_2 berpengaruh positif terhadap variable Y, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak teramati oleh penulis.

c) Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 10. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .836 ^a | .699 | .691 | 4.33952 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2), Analisis Jabatan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table model summary diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.699 yang bermakna bahwa sebesar 69.9% variable X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap variable Y, sedangkan 30.1% yang merupakan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak teramati oleh penulis.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian maka dapat

disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing variable dalam penelitian ini diperoleh hasil valid untuk semua instrument penelitian, pada uji Realibilitas, normalitas, dan homogenitas masing-masing diperoleh hasil Reliabel, semua data berdistribusi normal dan homogen, sedangkan untuk analisis regresi linear sederhana diperoleh kesimpulan bahwa masing masing Variabel X_1 terhadap Y, Variabel X_2 terhadap Y, masing-masing memberikan pengaruh positif, hasil uji F juga menunjukkan bahwa H_0 pada hipotesis ditolak dan H_a diterima, dengan kesimpulan bahwa variable X_1 dan variable X_2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan analisis Koefisien Determinasi untuk masing-masing komponen: Variabel X_1 terhadap Y, Variabel X_2 terhadap Y, Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y menunjukkan pengaruh yang positif terhadap fariabel yang dituju.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional) melalui instrument dan dokumen pendukung lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Faisol. 2019. "Pengaruh Earnings Per Share (EPS), Return On Equity (ROE), Return On Assets (ROA), dan Net Profit Margin (NPM) Terhadap Harga Saham". Jurnal Riset Akuntansi Jambi. Vol 3, (1).
- Amirullah, Hidayat, 2002, Riset Bisnis, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- As'ad, M., 2006, Psikologi Industri: Seri Sumher Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Boreham, Nick, 2004, A 7heory of Collective Competence Callenging the Neliberal Individualisation of Performance at Work Journal of Management Development Vol. 27 No.1,hal.5-7.
- Bungin, Burhan, 2005, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi Pertama, Cetakan Pcrta, Prenada Media, Jakarta

- Calista Febriana Arianto dan Budiyo. 2019. "Pengaruh ROA, ROE, EPS, Dan NPM Terhadap Harga Saham Perusahaan Asuransi". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol 8,(8).
- Dharma, Agus, 2001, Manajemen Supervisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Duwi Priyatno, (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS* Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Emmyah, 2009, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.
- Fahmi, Irham. (2012). *Pengantar Pasar Modal*. Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta
- Faitullah. (2016). "Analisis Pengaruh EPS, ROA, ROE, EVA, dan MVA Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Subsektor Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 14(3), 297-320.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Sudita, 1 Nyoman., 2008, Perilaku Keorganisasian, BPFE Cetakan Ketiga, Yogyakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, p. 63-74.
- Hanafi, Mamduh M. dan Abdul Halim. (2014). *Analisis Laporan Keuangan.*, Edisi tujuh., UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Hartono, J. (2013). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi Edisi Kedelapan*. Yogyakarta: bpfe
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 1. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services