

# **PENGARUH ANALISIS JABATAN, STRUKTUR ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI**

**Yurniati**

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The objectives of this research are: 1) to determine and analyze simultaneous influence of job analysis, organizational structure, and competency on civil servants performance in The Agency of Planning, Research, and Regional Development of Morowali Regency; 2) to determine and analyze the influence of job analysis on civil servants performance; 3) to determine and analyze the influence of organizational structure on civil servants performance; 4) to determine and analyze the influence of competency on civil servants performance. The type of the study is explanatory to show relationships of variables studied by involving 40 respondents who are selected through purposive sampling technique. The result of multiple linear regressions test shows that 1) job analysis, organizational structure, and competency simultaneously have positive and significant influence on employees performance in The Agency of Planning, Research, and Regional Development of Morowali; 2) job analysis positively and significantly influences the performance of employees; 3) organizational structure positively and significantly influences the performance of employees; 4) competency positively and significantly influences the performance of employees.*

**Keywords:** *job analysis, organizational structure, competency, and employee's performance*

Perusahaan memerlukan sistem manajemen efektif yang akan menunjang jalannya operasi perusahaan secara terus-menerus serta wadah yang merupakan alat komunikasi antar bagian yaitu struktur organisasi dalam mengelola kinerja secara berkelanjutan. Pada struktur organisasi terdapat garis hubungan antar manajer dan karyawan yang memiliki garis hubungan antar tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Siswanto (2005: 85) struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.

Struktur organisasi yang benar-benar sempurna memang tidak ada, tetapi jika kita ingin mendapatkan suatu struktur organisasi yang baik maka yang menjadi perhatian utama menurut Stoner dalam Siswanto (2005:99) adalah spesialisasi aktivitas, standardisasi aktivitas, koordinasi aktivitas dan sentralisasi dan desentralisasi

pengambilan keputusan, sehingga kinerja pegawai/karyawan akan terlaksana dengan baik dimana setiap pekerja akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya, harus melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya tersebut.

Kinerja pegawai juga akan terlaksana, ketika analisis jabatan berfungsi. 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.. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan. Selain itu kompetensi juga merupakan factor yang

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2003).

Kinerja yang baik secara produktivitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*). Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan mendapatkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik untuk dikembangkan yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi. Wibowo (2012:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Marshall (2003:36), kompetensi adalah suatu hal yang sulit ditiru, Karena karakteristiknya memang berberda dan spesifik bagi masing – masing individu.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan dan objek yang dikaji, penelitian ini menggunakan jenis pendekatan survey. Kerlinger (1973) mengemukakan bahwa, penelitian dengan pendekatan survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data

(karakteristik) dari sampel yang dipandang sebagai representatif (mewakili) karakteristik populasi, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi. Pendekatan survey berbentuk eksplanatori (*eksplanasi*) artinya bertolak dari variabel yang ada dalam penelitian, tujuannya pengujian hubungan antar variabel (Bulaeng, 2004).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali selama kurang lebih 3 (tiga) yakni pada bulan Desember 2015 – Februari 2016. Penetapan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian tentang pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali belum pernah dilaksanakan sebelumnya.

### **Populasi Dan Sampel**

#### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL) yang berjumlah 80 orang.

#### **Sampel Penelitian**

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu (kriteria), dimana penentuan respondennya dilakukan dengan cara disengaja sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasi. Kriteria sampel pada penelitian ini yakni responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di

Bappeda Kabupaten Morowali. Dengan demikian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Bappeda Kabupaten Morowali yang berjumlah 41 orang dan setelah dikurangi dengan penulis menjadi 40 orang

### Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dikemukakan batasan – batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai bahan acuan dan dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Pengukuran masing – masing variabel dilakukan dengan menggunakan skala tingkat sumatif (*Sumatif Rating Skala*) dalam bentuk skoring yang dikenal dengan Skala Likert. Variabel – variabel sebagai berikut :

#### 1. Analisis Jabatan dengan symbol $X_1$

Definisi analisis jabatan dalam penelitian ini adalah proses untuk memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta-fakta yang terjadi pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali, yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan. Dimensi yang relevan menurut Sedarmayanti (2007:145), yaitu; uraian jabatan (*Job description*) dan spesifikasi Jabatan (*Job Specification*).

#### 2. Struktur Organisasi dengan symbol $X_2$

Definisi struktur organisasi dalam penelitian ini adalah struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja. Dimensi yang relevan menurut Stoner dan Wengzell dalam Siswanto (2005:90) yaitu; spesialisasi aktivitas, standardisasi

aktivitas, koordinasi aktivitas, dan sentralisasi/desentralisasi pengambilan keputusan.

#### 3. Kompetensi dengan symbol $X_3$

Definisi kompetensi dalam penelitian ini adalah kemampuan (*ability*), keterampilan (*skills*), dan sikap yang baik dari pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali dan tuntas untuk menjalankan perannya secara lebih efisien. Dimensi yang relevan menurut Moehetiono (2009) yaitu keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*) dan keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*).

#### 4. Kinerja Pegawai dengan symbol Y

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil dari usaha pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Adapun dimensi yang relevan menurut Byars dan Rue (2008 : 216) yakni; usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

### Teknik Analisis Data

#### *Analisis Statistik Deskriptif*

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul pembahasannya dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Untuk menjawab proses pembuktian hipotesis di dalam penelitian ini, maka data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) serta uji t.

### **Regresi Linear Berganda (Multiple Regression Analysis)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, etos kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik parametrik yang mensyaratkan data harus terdistribusi normal, maka sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas yang dikenal dengan uji asumsi klasik.

Adapun uji asumsi klasik yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas data, Pengujian ini dilakukan dengan melihat jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Multikolinieritas, Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). *Tolerance* yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, sedangkan nilai VIF, apabila  $< 10$  mengindikasikan bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila  $VIF > 10$ , mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius.
- 3) Heteroskedastisitas, Untuk mendeteksinya dengan melihat jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi

heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah uji normalitas data melalui uji asumsi klasik dinyatakan terpenuhi, selanjutnya dilakukan analisis regresi. Sugiyono (2006: 251) menformulasikan fungsi alat analisis statistik Regresi Linear Berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana :

Y= Variabel dependen (variabel terikat)

$\beta_0$ = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi linear berganda

$X_1 - X_n$ = Variabel independen (variabel bebas)

e= Kesalahan atau Pengganggu

Jika formulasi tersebut diaplikasikan dalam model penelitian ini, akan tampak sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja pegawai

$X_1$ = Analisis Jabatan

$X_2$ = Struktur Organisasi

$X_3$ = Kompetensi

$\beta_0$ = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

e= Kesalahan atau Pengganggu

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Morowali**

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali apabila analisis jabatan dan struktur organisasi diperbaiki dan

kompetensi pegawai terus ditingkatkan, maka pegawai akan bekerja secara maksimal yang kemudian akan berujung pada peningkatan prestasi dan kinerjanya.

Di dalam istilah manajemen terdapat suatu istilah mengenai analisis jabatan, yaitu *“the right man on the right place and the right time”* yang berarti penempatan orang pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut. Selain itu, yang terpenting adalah organisasi harus mampu menempatkan orang-orang yang tepat yang memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan supaya hasil kinerja yang diperoleh dapat maksimal..

Persoalan menyusun organisasi yang sesuai di dalam manajemen dapat mendorong pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya struktur organisasi, maka stabilitas dan kontinuitas organisasi tetap bertahan. Struktur organisasi mengindikasikan alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing tipe pegawai. Struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk membimbing kearah efisiensi dalam penggunaan pegawai dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi.

Sedangkan kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang pegawai yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Secara teoritis apabila analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya semakin baik analisis jabatan dan struktur organisasi serta kompetensi yang dimiliki pegawai Bappeda Kabupaten Morowali akan semakin meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik analisis jabatan pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Analisis distribusi frekuensi tanggapan responden yang juga memperkuat analisis regresi di atas, pada variabel analisis jabatan, pada uraian jabatan pegawai Bappeda Kabupaten Morowali mengakui bahwa setiap bidang kerja telah memiliki tugas pekerjaan masing-masing, memiliki fungsi, bertanggung jawab dengan pekerjaannya, bertanggung jawab mengawasi pekerjaannya dan melaporkan hasil pekerjaannya. Pada spesifikasi jabatan yang berada pada kategori baik artinya walaupun masih perlu ditingkatkan, namun pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai kualifikasi pendidikan, sesuai keterampilan, sesuai kepribadian dan keahliannya, secara umum pada variabel analisis jabatan berada pada kategori baik. Demikian disimpulkan ketika analisis jabatan di Bappeda Kabupaten Morowali semakin baik maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali, menyadari bahwa analisis jabatan yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan merupakan faktor yang harus diperhatikan. Sebab jika seseorang dalam melakukan pekerjaan tidak mendapatkan gambaran yang cukup tentang jabatan atau pekerjaannya, maka pegawai akan kebingungan dalam bekerja karena tidak adanya uraian jabatan yang jelas, disamping itu juga selain uraian jabatan, spesifikasi jabatan atau pekerjaan juga harus jelas dan sesuai dengan pendidikan, keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki pegawai agar hasil kerja

pegawai dapat maksimal. Sehingga berpendapat bahwa analisis jabatan merupakan penentu atas meningkatnya kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Tanumihardjo, Hakim dan Noor (2013) yang menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka struktur organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa struktur organisasi pada Bappeda Kabupaten Morowali tidak menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil analisis distribusi frekuensi tanggapan responden yang memperkuat analisis regresi diatas, pada variabel struktur organisasi, pada dimensi spesialisasi aktivitas pegawai mengakui bahwa mereka telah bekerja sesuai bidang kerjanya, selalu memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dan memiliki tugas yang berbeda dengan yang pegawai lain. Dimensi standarisasi pekerjaan pegawai mengakui bahwa mereka bekerja telah sesuai dengan SOP. Dimensi koordinasi aktivitas pegawai mengakui bahwa dalam bekerja mereka selalu berkoordinasi dengan pegawai lain, dengan pimpinan, atasan memberikan saran untuk selalu berkoordinasi. Pada dimensi sentralisasi/desentralisasi pengambilan keputusan pegawai mengakui bahwa keputusan pekerjaan di bidang kerja dilimpahkan kepada kepala bidang, sedangkan keputusan tentang tujuan organisasi diambilalih oleh pimpinan organisasi. Secara umum pegawai Bappeda

Kabupaten Morowali mengakui bahwa struktur organisasi telah baik, namun demikian masih perlu lebih diperbaiki lagi karena pegawai menganggap bahwa semakin baik struktur organisasi di Bappeda Kabupaten Morowali akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa pegawai Bappeda Kabupaten Morowali mengakui bahwa struktur organisasi yang terdiri atas spesialisasi aktivitas, standarisasi aktivitas, koordinasi aktivitas, sentralisasi/desentralisasi pengambilan keputusan sudah sesuai yang diinginkan pegawai karena pekerjaan dan tugas-tugas sudah dirinci dengan baik dan jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Juniarti (2009). Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Analisis distribusi frekuensi tanggapan responden yang juga memperkuat analisis regresi di atas pada variabel kompetensi, pada dimensi keterampilan menjalankan tugas pegawai Bappeda Kabupaten Morowali mengakui bahwa mereka telah memiliki pengetahuan untuk melaksanakan setiap pekerjaan, memiliki keterampilan, memiliki kemampuan dalam memahami tanggung jawab pekerjaannya. Pada dimensi keterampilan mengelola tugas, pegawai mengakui bahwa mereka telah mampu mengerjakan tugas walaupun berbeda,

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun berbeda, sering menerima tugas yang berbeda pada waktu yang sama. Pada dimensi keterampilan mengambil tindakan pegawai mengakui bahwa mereka mampu menyelesaikan permasalahan di kantor, sering membantu rekan kerja menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Pada dimensi keterampilan bekerjasama pegawai mengakui bahwa mereka sering bersama-sama dengan rekan kerja menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, menjaga kenyamanan antar pegawai. pada dimensi keterampilan beradaptasi pegawai mengakui bahwa mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan keahlian rekan kerja, memiliki kemampuan dalam meyakinkan rekan kerja tentang ide baru. Secara umum pegawai Bappeda Kabupaten Morowali mengakui bahwa kompetensi pegawai telah baik, namun demikian masih perlu lebih ditingkatkan lagi karena pegawai menganggap bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Bappeda Kabupaten Morowali yang terdiri atas terampil menjalankan tugas, terampil mengelola tugas, terampil mengambil tindakan, terampil bekerjasama dan terampil beradaptasi sudah baik, dan pegawai mengakui bahwa kompetensi yang mereka miliki merupakan penentu atas meningkatnya kinerja pegawai, artinya semakin baik kompetensi pegawai Bappeda Kabupaten Morowali maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini konsisten dengan pendapat Listio (2010) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten dibidangnya biasanya memiliki karakter sikap dan

perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi ditempat kerja yang terbentuk antara sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan konsektualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emyah (2008) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
2. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
3. Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

### **Rekomendasi**

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pada variabel analisis jabatan, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk selalu memberikan pemahaman kepada pimpinan unit kerja untuk selalu bertanggung jawab melakukan

pengawasan pekerjaan di unit kerjanya. Dalam menyusun analisis jabatan untuk pegawai pimpinan organisasi perlu memperhatikan kepribadian, keahlian pegawai telah sesuai pekerjaan dan juga pekerjaan sesuai kualifikasi pendidikan pegawai.

2. Pada variabel struktur organisasi disarankan kepada pimpinan organisasi untuk lebih menekankan kepada setiap bidang kerja agar memiliki SOP, disarankan juga agar pengambilan keputusan disesuaikan sesuai porsi jabatan, sampai dimana batasan keputusan pimpinan bidang kerja dan keputusan pimpinan organisasi.
3. Pada variabel kompetensi, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk mengarahkan pegawai untuk menempuh jalur pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja, dan mengarahkan pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda pada waktu yang sama dengan tepat waktu. Mengarahkan pegawai agar saling membantu dengan pegawai lain dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang timbul. Mengarahkan pegawai agar mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang baru walaupun berbeda dengan kompetensinya.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. H. Djayani Nurdin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si. Semoga artikel ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Byars, Lyold L dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Bulaeng, Andi. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Emmyah. 2009. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Tesis*. Program Magister Ilmu Administrasi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi. Lembaga Administrasi Makassar.
- Juniarti. 2009. Pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bumitama Gunajaya Agro. *Trikonomika*. Vol. 8. No. 2. Hal. 90-95
- Kerlinger. 1973. *Metode penelitian*. Jakarta: Erlangga
- Listio, Ronald. 2010. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Tesis: diterbitkan*. Universitas Komputer Indonesia, Magister Manajemen.
- Marshall. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. (Edisi Revisi), Jakarta : LP3ES
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Refika aditama. Bandung.
- Siswanto, H. B. 2005. *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.



Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*.  
Cetakan Kelima. Bandung. Alfabeta

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian  
Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

Tanumihardjo, Hakim dan Noor. 2013.  
Pengaruh analisis jabatan terhadap

kinerja pegawai (studi pada Sekretariat  
Daerah Pemerintah Kabupaten  
Malang). *Jurnal Adminsitrasi Publik  
(JAP)*. Vol. 1. No. 6. Hal. 1114-1122

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi  
Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers