

Analisis Dalam Melakukan Optimalisasi Inovasi Kinerja Pegawai Serta Peran  
Jabatan Di Inspektorat Kabupaten Deli Serdang

<sup>1</sup>Mira Nur Aisah, <sup>2</sup>Nuri Aslami

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, [miranuraisah3@gmail.com](mailto:miranuraisah3@gmail.com),

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, [nurahmadi@uinsu.ac.id](mailto:nurahmadi@uinsu.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to analyze the optimization of employee performance and the role of positions in the Deli Serdang Regency inspectorate. Competence of the employees (apparatus) of the Inspectorate is a variable which as a role determines the feasibility of a position held. Judging from several independent factors which become an educational background, technical competence, and job certification and of course training. The sample of this research is the employees (all) of the Inspectorate apparatus of Deli Serdang Regency, amounting to approximately 41 people. Currently under the leadership of Mr. H. Edwin Nasution. To test the optimization of employee performance and the role of positions in the Inspectorate Service of Deli Serdang Regency, this is done using the apprenticeship method. Well, it can also be done on a trip for approximately one month that has been done. The results of this study can be proven that in general terms the performance affects the position of each apparatus. Because, each level has each different performance power. Moreover, having different positions in the same office. There are Inspectors, Secretary, Head of General Sub-Section, Head of Program Sub-Section, Head of Evaluation and Reporting Sub-Section, Assistant Region I Inspector, Assistant Region II Inspector, Assistant Region III Inspector, and Assistant Region IV Inspector. Which in each section has a performance which of course varies according to the position according to the apparatus. It is also proven by around 75% who have become PNS (Civil Servants). Meanwhile, 25% are still in the honorary category. Therefore, this is the effect that occurs on performance and also the position.*

**Keywords :** *Change, Innovation, Performance, Role.*

**Pendahuluan**

Dalam suatu kehidupan tentunya tidak terlepas dalam persoalan yang menghampiri, baik dari pekerjaan, usaha dan tentunya dari berbagai faktor lainnya. Yang menyebabkan banyak berbagai persoalan yang terjadi baik dari lingkungan sekitar tempat tinggal maupun lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini, tentunya kita sebagai manusia ada rasa untuk saling memperbaiki. Begitu juga dengan suatu perusahaan yang dimana tentunya setiap perusahaan ada prinsip yang membangun untuk lebih baik dan terbaik. Bukan hanya itu saja, semua perusahaan pasti menginginkan pada setiap pegawai mempunyai kinerja yang optimal dan loyalitas yang tinggi. Tentunya, banyak yang harus diupayakan untuk mencapai suatu tujuan. Kecanggihan, yang menjadikan alat pendukung dalam berbagai permasalahan. Untuk itu, semakin banyak kecanggihan yang sudah digunakan tentunya sumber daya manusia tentunya harus seimbang dengan apa yang sudah dilakukan. Sumber daya manusia mencoba dari hal yang sangat alternatif untuk bisa mendapatkan dan juga memberikan peningkatan kualitas. Schuler (1999) mengatakan peranan sumber daya

manusia sangat diperlukan atau dibutuhkan dalam suatu organisasi yang sangat berpengaruh pada suatu keberhasilan didalam perusahaan itu sendiri.

Peranan, kinerja, inovasi serta perubahan karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai tandar yang berbeda-beda atau yang disebut khususnya itu tersendiri dalam penjumlahannya. Artian dari standar itu ialah kemampuan yang dimiliki setiap masing-masing pegawai sudah memnuhi kriteria yang sudah sangat layak dan sudah baik. Hal ini, sudah disesuaikan dengan kemampuan pengetahuan serta juga dengan sudah ditetapkan dari pihak perusahaan. Dengan demikian, agar hal yang terhindar dari kesalah pahaman dibutuhkan pengukuran kinerja pegawai harus jelas dan terbukti sudah keberhasilan pegawai sudah ditetapkan terlebih dahulu (Moehariono, 2012: 95).

Kinerja adalah pencapaian kegiatan pegawai atas suatu pekerjaan yang telah diberi melalui ketentuan yang sudah ada berlaku menurut (Robbins, 2006). Berdasarkan suatu fakta bahwa kinerja itu bukan hanya semata mata hanya dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor individu, sosial dan organisasi (kelompok). Faktor individu bisa dinilai dari inovasi, kemauan, percaya diri dan kreatifitas. Sosial biasa dituju dengan berbagai hal seperti, dorongan, dukungan, kepercayaan terhadap suatu kelompok, keamanan dan juga rasa loyal.

Banyak cara yang telah dilakukan dala berbagai hal yang tentunya menjadi hal yang sudah biasa banyak dikaitkan untuk meningkatkan suatu kinerja para pegawai Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. Dengan meningkatkan mutu dengan cara langsung turun kelapangan untuk melakukan perubahan untuk demi kesuksesan dalam hal proses pembantu tugas para pimpinan. Banyak jenis cara untuk melakukan peningkatan didalam suatu perubahan, inovasi, kinerja serta peranan. Dalam kaitan inovasi banyak sekali makna yang pastinya itu dalam pengaruh suatu gaya kepemimpinan, gaya teknologi, dll. Adapun, tujuan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan keuntungan dalam jangka panjang. Maka dari itu, inovasi ini sangat diperlukan dalam hal perubahan yang lebih kearah dominan bermanfaat. Apabila didalam suatu perusahaan menggunakan inovasi tidak terlepas dari bahwa perusahaan adalah melakukan sistem upaya yang baik untuk melancarkan para pegawai melakukan setiap pekerjaan yang sudah diterapkan. Demikian pula, peran jabatan yang tentunya sangat berpengaruh.

Penerapan kemampuan ide baru adalah cara terbaik untuk mencapai respon dan keberlangsungan suatu keberhasilan bahwa hal ini diungkapkan pada Martinette et al (2014). Namun, hasil yang jauh berbeda terhadap inovasi ditemukan oleh Puryantini et al (2017) yang dapat menemukan hal bahwa inovasi itu tidak berpengaruh yang lebih dominan pada kinerja.

Bahwa yang kita ketahui, secara lebih pemahaman inovasi adalah suatu faktor yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai yang terkhususnya para pegawai di Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. Yang tujuannya untuk mendukung secara penuh terhadap apa yang telah menjadi nilai guna perbaikan kedepannya terhadap pola fikir untuk lebih baik dan bermutu. Mendukung keyakinan diri, serta meningkatkan rasa percaya diri dan juga meningkatkan dinamis variabel yang signifikan dan efektif. Bisa dilihat juga dengan sejauh mana para pegawai melakukan rasa tanggung jawab dan juga rasa nasionalisme terhadap suatu pekerjaan yang diambil ahli.

Adapun salah satu terpenting dalam kerja organisasi atau perusahaan adalah dengan komunikasi yang baik terhadap terhadap suatu pimpinan atau atasan. Karena, hal inilah yang sebagai dasar untuk menentukan jalan yang terbaik dalam kerjasama untuk terus tetap tumbuh dan berkembang secara signifikan perusahaan Inspektorat

Kabupaten Deli Serdang. Maka dari itu, setiap pemimpin perusahaan harus melakukan perubahan-perubahan inovasi yang didukung dengan penuh rasa tanggung jawab dan kebersamaan dengan sistem kerjasama. Hal demikian ini, didukung penuh pada tenaga para pegawai serta perlengkapan dan peralatan, teknologi yang semakin canggih dan tentunya berkembang pada suatu kondisi yang internal dan eksternal. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan pada teknologi (Rahmany, 2006). Yang sama-sama diketahui bahwa teknologi adalah suatu faktor pendorong yang sangat signifikan dapat memacu suatu perubahan secara industri maupun secara terciptanya produk baru.

Dinas Inspektorat Kabupaten Deli Serdang adalah suatu sebagai salah satu pelaksana mandat dalam bidang pengawasan daerah dalam hubungan dengan terselenggaranya good governance. Atau yang biasa dikatakan adalah sebagai penunjang pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati yang akan disampaikan oleh sekretaris Daerah Kabupaten. Lampiran sesuai dengan Parmendagri No. 60 Tahun 2013 Tentang kebijakan pengawasan atas penyelenggara Pemerintah tahun 2014 pasal 5 ayat (4), Inspektorat memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang pengawasan terhadap pelaksanaan suatu utusan pemerintahan daerah, yang pelaksanaan dan pembinaan atas terselenggaranya pemerintah desa dan pelaksanaan urusan dengan fungsi ada 3:

1. Perencanaan program pengawasan
2. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan
3. Pemeriksaan, pengutusan, pengujian, penilaian, tugas pengawasan.

### Landasan Teori

Dalam setiap perubahan, inovasi, kinerja, penerapan adalah diperlukan untuk proses terhadap cara pandang atau sudut pandang yang harus diubah. Apalagi dalam berfikir bahwa jabatan adalah sangat mempengaruhi kinerja terhadap para pegawai. Hal ini juga sebagai suatu alasan untuk mengidentifikasi terhadap hasrat seseorang untuk lebih layak ataukah tidak.

### Inovasi

Inovasi adalah hal keinginan untuk belajar tentang konsep baru atau secara luas dan beraneka ragam. Pendapat ini dikemukakan (Klein dan Bhaqat, 2016). Dalam hal istilah dari adanya inovasi diawali sebuah dorongan untuk hal apa yang dipelajari dan menjadi sebuah pembelajaran tanpa ada batasan yang ditindak lanjuti.

Ada ciri-ciri dari inovasi pendapat ini dikemukakan oleh Risehtunang (2017) yang mengatakan bahwa :

1. Ciri khusus, produk yang belum dimiliki oleh produk lain dan tentunya berbeda kualitas.
2. Unsur Kebaruan, yang maknanya ada unsur karakteristik tertentu.
3. Dilaksanakan atas perencanaan dan rancangan, arti kata inovasi ini diciptakan dengan langsung realisasi dari rancangan.
4. Memiliki tujuan, inovasi yang dibuat berdasarkan rancangan dan suatu tujuan yang dicapai.

### Kinerja

Dapat dikatakan kinerja ataupun sebagai prestasi ialah sebuah proses pencapaian dan tujuan pegawai dalam mencapai suatu target yang dalam menghasilkan

suatu jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan atas dasar tanggung jawab yang dapat dilihat dari secara kuantitas dan kualitas, pendapat ini dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009). Dalam hal kualitas dan kuantitas menjadi salah satu faktor indikator yang bisa dilakukan untuk menentukan hasil baik atau buruk terhadap hasil yang dilakukan.

Proses pencapaian pada seseorang itu dalam hal terkait menjalankan tugas yang sesuai dengan langkah-langkah berdasarkan ketetapan yang telah dibuat berdasarkan prosedur perusahaan, setiap pegawai pastinya memiliki target dalam pelaksanaan kerja disuatu hal yang menyangkut terhadap tanggung jawab dan minimal apa yang akan dibuat tentu sudah ada dalam tujuan masing-masing. Nah, untuk hal demikian itu bisa dikatakan apabila hasil yang dilakukan dapat dengan baik dan maksimal maka dapat dikatakan kinerja para pegawai itu baik. Oleh karena itu, hal ini dijelaskan oleh Robbins (2016). Tentunya, dalam tujuan ini sangat diperlukan pada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang dalam membangun kinerja yang lebih unggul dan maksimal.

### **Perubahan**

Pada proses perubahan yang akan dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang, sesuai dengan rencana kegiatan yang disengaja. Robbins (2009) menyatakan, perubahan membuat menjadi lain, dan perubahan terencana terdiri dari perubahan yang berurutan. Tentunya berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya. Atau bisa dikatakan urutan satu, urutan dua dan urutan seterusnya.

### **Peranan**

Dalam hal peranan ini sangat berkaitan pada suatu faktor kinerja, inovasi serta perubahan. Hal ini sangat berdampak dan berpengaruh pada proses keberlangsungan suatu kerjasama yang berkesinambungan dan saling melengkapi. Didalam analisis peranan jabatan berfungsi sebagai media untuk mengumpulkan data dan juga membuat suatu pertimbangan keputusan mengenai suatu informasi yang penting dan akurat berhubungan dengan suatu pekerjaan yang fakta. Menurut Sirait (2006, h.46) ialah dari definisi bahwa proses secara rinci didapatkan mengenai fakta-fakta yang terjadi itu diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara yang ada dalam tugas-tugas para suatu pegawai.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan deskriptif kualitatif dan juga deskriptif kuantitatif. Dengan demikian dilakukan pengujian 2 metode ini adalah untuk memberi kemudahan dalam melakukan penelitian dalam upaya hasil pengujian. Adapun deskriptif kuantitatif dilakukan dengan melakukan statistika angka melalui grafik atau diagram yang dilakukan setiap bulannya, dengan tujuan mempermudah untuk mendapatkan informasi yang terkini atau dengan fakta yang nyata dan akurat. Sementara dengan deskriptif kualitatif itu ialah dengan melakukan yang dilakukan dengan suatu fenomena atau dengan cara dengan apa adanya, yaitu dengan cara melalui pengamatan atau dengan sistem data melalui angket.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Secara pola pikir atau bisa dikatakan dalam secara istilah didalam inovasi, peranan, perubahan dan juga kinerja itu mengalami keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Tentunya memiliki perbedaan sebelumnya pada hal yang terjadi pada

perubahan dari suatu proses. Kemudian dari menggambarkan baik maupun setelah peristiwa, baik yang saling berkaitan dengan suatu perubahan fisik, pikiran, gagasan, maupun ide yang hasil positif negatif atau secara dengan dilakukan mundur.

Untuk pengujian yang telah dilakukan dalam berbagai hal diuji dengan berbagai karakteristik responded dari para pegawai Inspektorat antara laki-laki dan wanita untuk uji yang lebih layak dan lebih akurat. Pada inovasi yang diuji dilakukan juga tentu memberikan suatu pengaruh yang sangat signifikan dan tentunya sangat baik untuk dikemukakan dan dijelaskan dalam beberapa pegawai yang masih honorer. Pengaruh inovasi terhadap kinerja para karyawan pada suatu Inspektorat Kabupaten Deli Serdang dilakukan dengan uji statistik yang hasilnya adalah tidak berpengaruh pada kinerja para pegawai. Dan yang hipotesisnya adalah ditolak, yang sifatnya itu masih kurang layak dan terlalu belum memberikan perubahan yang mendukung. Pada suatu pengamatan yang ditemukan oleh Puryantini (2017) mengatakan bahwa fakta dari inovasi tidaklah ada pengaruh pada kinerja para karyawan atau suatu pegawai.

Sementara itu pada setiap peranan dilakukan dengan proses pengujian analisis pengetahuan, untuk melihat sejauh mana kegiatan dalam melakukan kinerja yang telah diberikan oleh pimpinan. Dan hasilnya, berkisar 70% pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang dijalankan. Sementara itu, berkisar 30% yang tertinggal dalam tanggung jawab para pegawai Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. Banyak upayakan yang dilakukan dalam peran mereka sebagai pegawai yang diantaranya memiliki masing-masing sistem kerja yang berbeda. Misalkan saja, peranan sebagai pimpinan (Inspektur) sebagai berikut:

1. Melakukan kegiatan perencanaan program pengawasan,
2. Merumuskan suatu kebijakan dan fasilitas pengawasan,
3. Melakukan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan,
4. Mengkoordinasikan hasil-hasil pemeriksaan dengan lembaga pengawasan, dan
5. Melaksanakan tugas lain dan arahan sesuai diposisi yang diperintahkan oleh atasan.

Bahkan, dalam suatu kinerja berpengaruh pada keadaan diri yang sangat berpengaruh besar yang tentunya positif terhadap suatu kinerja. Dalam makna bahwa hipotesis diterima. Efikasi dalam diri bisa dikategorikan sebagai rasa percaya diri dan lebih mengasyikan terhadap keyakinan yang ada dimiliki pada diri seseorang yang dengan menjalankan rasa tanggung jawab lebih efektif dan tentunya lebih benar.

Dengan demikian, bahwa dalam hasil uji variabel pada jabatan akan sangat berpengaruh pada taraf keyakinan atau kepercayaan sekitar 95% dengan secara peranan para pegawai. Pada hasil yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara jabatan (X) dan (Y) adalah signifikan. Dengan jumlah koefisien yang tidak stabil antara masing-masing jabatan. Hal itu, dapat tentunya untuk saling dipahami pegawai memiliki suatu jabatan yang jelas maka akan memberikan kontribusi yang baik dan jelas, dengan didukung secara positif dan membaik. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa jabatan bisa dilakukan secara baik dan rasa tanggung jawab yang maksimal.

Menurut Payaman, (2005, h.19), didalam suatu organisasi dapat meningkatkan suatu kinerja dan juga mampu menciptakan kontribusi yang variabel dengan memiliki nilai rata-rata. Dan dapat dilihat kurangnya optimal dalam pegawai melakukan kerja tentu akan mengurangi kinerja yang telah ada disepakati. Hal itu juga telah disepakati bahwa persyaratan dalam jabatan itu berpengaruh sangat baik dan memiliki peranan yang positif. Dalam arti lain apabila kinerja yang dilakukan para pegawai meningkat



tentu peran jabatan akan juga berpengaruh. Dengan hal lain, abaila kinerja menurun tentunya jabatan juga akan dilihat rendan dan akan berdampak buruk.

Hal terkait yang sudah dibuktikan secara nyata dan jelas bahwa pengoptimalisasi itu dapat dilihat dari suatu sistem kinerja, begitu juga kurangnya optimalisasi dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap sistem jabatan yang kurang baik. Karena, kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Dapat dibuktikan dari hasil penelitian dengan nilai yang rata-rata diatas 60%. Oleh karena itu, para pegawai Inspektorat setuju bahwa secara garis besar apabila uraian dan jabatan dilakukan secara bersama-sama dengan melakukan peningkatan implementasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Ada juga berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa para pegawai terkait hal jabatan dengan, memberikan besar dan banyak harapan yang ditujukan guna untuk memiliki peran dalam perubahan pekerjaan. Hasil dari analisis ini dapat digunakan sebagai memudahkan dalam penilaian dan juga perencanaan dalam suatu perusahaan khususnya. Ada beberapa langkah dalam meningkatkan suatu peranan jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan:

1. Sistem pada penilaian harus bersifat terbuka dan jujur,
2. Penghargaan yang harus dimiliki dalam setiap melakukan pelatihan,
3. Penuhi hak sebagai karyawan dengan baik dan tranparan,
4. Pelatihan yang rutin dalam setiap bulannya,
5. Menjalin keakraban dan kerjasama yang saling terjalin.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis maupun penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Didalam peranan jabatan akan berpengaruh pada sistem kinerja karyawan,
2. Peran inovasi tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan hasil catatan apabila para pegawai memiliki tingkat kestabilan dalam melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab.
3. Pengaruh antara jabatan (X) dan (Y) adalah signifikan. Dengan jumlah koefisien yang tidak stabil antara masing-masing jabatan.

Untuk itu, setiap peranan, inovasi, kinerja dan juga perubahan adalah hal yang dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan yang terkait dalam membangun perusahaan kearah tujuan yang lebih signifikan dan lebih efektif pastinya.

### Daftar Pustaka

- Agusmiati, D & Wahyudin, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Keluarga, Pengetahuan Kewirausahaan, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Minat Berwirausaha dengan Self Efficacy sebagai Moderating. *Economic Education Analysis Journal*, 7 (3). 878-893.
- Chasanah, N. (2008). *Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Tesis.
- Derviş, B. (2013). Hubungan Antara Kemampuan Empati Dan Efikasi Diri Pada Guru Di Sman 03 Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabu Paten Kuantan Singingi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dissanayake, I., Mehta, N. Palvia P., Taras V., & Amoako Gyampah K. 2019. Competition matters!

- Djajendra. (2013). No Title. Artikel. <https://djajendra-motivasi.com/2013/09/27/inovasi-adalah-solusi-untuk-kesuksesan-perusahaan/>
- Eka Desiana, N. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(1).
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. *Management*, 1 40.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderating ( study in pt. djarum unit skt kradenan kudus ). 2(2).
- Indrawati, M. (n.d.). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA Linna Fitri
- Klein, A., & Bhagat, P. (2016). Comparative study of technological innovativeness between individuals in the USA and India. *Review of International Business and Strategy*, 26(1), 100 117.
- Manajerial dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *E Journal Akuntansi*, 21, 1747- 1773.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(2), 95 107.
- Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(2), 95 107.
- Martinette, Louis, et al. 2014. Relation ship Between Learning Orientation and Business Performance and the Moderating Effect of Competitive Advantage. *International Business and Economic Reseach Journal*. Vol. 13. No. 4.
- Maulana, R. (2016). No Title. Blog. <https://psikologihore.com/self-efikasi-diri/>
- Moehoriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muallifah, M., Astuty, I., & Selatan, L. (2016). KINERJA DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI. 7(2), 210 225.
- Murtiningsih Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya Wasis Budiarto Human resource management in the regional apparatus organiza. 154 168.
- Prayogo, K. D. Ngurah, I G & Suaryana, A. 2017. Pengaruh Budgetary Goal Characteristic Kinerja
- Pt, P., Galesong, S., & Manado, P. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 1057 1067.

- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2).
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad 21)*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Self Efficacy, Effort, and Performance in Crowdsourcing teams. *Information & management*, 56 (8).