

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANRALILI
KAB.MAROS**

Pahmi¹,Busman²,
Email : zenapahmi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanralili Kab. Maros di Akhir Bulan Oktober sampai dengan akhir bulan Desember . Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 34 responden, teknik pengumpulan datanya adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, adapun variable penelitian adalah Pelatihan kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dan kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linear Sederhana. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dengan taraf signifikansi 5%. Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 25.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variable Kompetensi SDM. Hasil Determinasi (R^2) menggunakan nilai *adjusted r square*, karena menggunakan regresi dengan satu variabel terikat. Yaitu sebesar 0.007, yang artinya variable Pelatihan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 7.% sementara sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan Uji t dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi SDM secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

**The Effect Of Human Resources Competency On The Performance Of Employees
In Kecamatan Tanralili, Maros Regency,**

This research was conducted at the Tanralili District Office, Kab. Maros at the end of October to the end of December. Sampling in this study used 34 respondents, the data collection technique is through a questionnaire distributed to respondents, while the research variables are job training (X), Employee Performance (Y). This research uses descriptive analysis with a quantitative approach, and to test the level of reliability using Cronbach Alpha and then the data is processed with Simple Linear Regression Analysis. Hypothesis testing using the t test with a significance level of 5%. This research uses SPSS Version 25 as a tool.

From the results of simple linear regression analysis, it shows that employee performance is influenced by the HR competency variable. The result of determination (R^2) uses an adjusted r square value, because it uses regression with one dependent

variable. Namely equal to 0.007, which means that the Job Training variable is able to explain Employee Performance by 7.% while the remaining 93% is influenced by other variables that are not examined. From the results of the t test calculation, it can be seen that the HR competency variable partially has no effect on employee performance.

Keywords: *HR Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tersirat amanat bahwa “Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik” bunyi Pasal 8 dan Pasal 9 Ayat (1 dan 2) Undang-Undang ini. Dan “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme” bunyi Pasal 12 Undang-Undang ini.

Kedudukan dan Peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan kompetensi dan kinerja yang tinggi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kompetensi Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut hasil kajian Perrin (1990), yaitu memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini), memiliki pengetahuan yang luas tentang visi, memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan dan memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Dorongan buat menciptakan kemampuan pegawai yang cocok dengan impian, diperlukan terdapatnya rasa kebahagiaan kegiatan yang dialami oleh pegawai. Banyak aspek yangengaruhi kebahagiaan kegiatan antara lain merupakan kemampuan Kebahagiaan kegiatan karyawan ialah hasil dari daya kegiatan yang berhubungan dengan dorongan kegiatan (Munandar; 2012). Pengembangan kompetensi sumberdaya orang ialah upaya buat membenarkan situasi sumberdaya orang lewat pengembangan kompetensi dalam badan(Sudarmanto; 2014)

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi sumber daya manusia

Bagi Tubuh Kepegawaian Negeri dalam Sudarmanto (2014) mendeskripsikan kompetensi selaku: “Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat

melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.” Kompetensi merupakan selengkap wawasan, keahlian, serta tindakan yang silih terpaut dipengaruhi beberapa besar kedudukan(andil ataupun tanggung jawab), berkorelasi dengan kemampuan pada kedudukan itu, serta bisa diukur dengan standar- standar yang bisa diperoleh, dan bisa ditingkatkan lewat upaya- upaya penataran pembibitan serta pengembangan. Bagi Watson Wyatt yang diambil oleh Ahmad S. Ruky(2013) mendeskripsikan kompetensi selaku: “kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.” Bagi Boyatziz dalam Sudarmanto (2014) mendeskripsikan kalau kompetensi merupakan: “karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan” Kompetensi bagi International Federation of Accountants(2014) dalam IAESB: Handbook of International Education Pronouncements melaporkan kalau: “Competence is defined as the ability to perform a work role to a defined standard with reference to working environments. To demonstrate competence in a role, a professional accountant must possess the necessary (a) professional knowledge, (b) professional skills, and (c) professional values, ethics, and attitudes”. (p.11). Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut: “Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.” Bagi Kadek Desiana Wati dkk (2015) melaporkan kalau kompetensi pangkal energi orang merupakan selaku selanjutnya: “Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia.”

Kinerja Pegawai

Kemampuan Karyawan merupakan keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap ataupun mengenai gimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberatkan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban (Sutrisno, 2011). Robbins (2007) mendeskripsikan kemampuan ialah sesuatu hasil yang digapai oleh karyawan dalam pekerjaannya bagi patokan khusus yang legal buat sesuatu profesi. Mangkunegara (2011) mengatakan bila kemampuan karyawan merupakan hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang digapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Simamora (2002) menarangkan bila kemampuan ialah hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seseorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan, cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap, dalam bagan usaha menggapai tujuan

badan berhubungan dengan cara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan akhlak ataupun etika.

Mathis serta Jackson (2006) melaporkan kalau kemampuan ialah susunan yang kritis antara strategi serta hasil badan, banyak aspek yang bisa pengaruhi kemampuan orang karyawan ialah keahlian mereka, dorongan, sokongan yang diperoleh, kehadiran profesi yang mereka jalani serta ikatan mereka dengan badan. Kemampuan karyawan ialah hasil sinergi dari beberapa aspek.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Riset ini dicoba pada Kantor Kecamatan Tanralili dengan tata cara metode regresi linear simpel dengan pengerjaan nilai memakai program SPSS. Regresi merupakan sesuatu analisa yang dipakai buat mengenali seberapa besar akibat elastis terbatas kepada independent.

Analisa regersi linier simpel, ialah tata cara yang dipakai buat mencoba variable bebas kepada variable terbatas dengan rasio pengukuran ataupun efek dalam sesuatu pertemuan linear berganda dengan cara analitis bagi Sugiyono (2012) merupakan selaku selanjutnya:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompetensi Sumber Daya Manusia

a = konstanta

b = koefisien regresi

Percobaan keabsahan dicoba dalam riset bermaksud buat mengukur legal ataupun asi tidaknya sesuatu kuisioner. Percobaan keabsahan mengukur apakah persoalan dalam kuisioner yang dipakai betul- betul bisa mengukur apa yang akan diukur (Sugiono, 2016). Dalam riset ini memakai tata cara hubungan produk moment (moment product correlation). Angka hubungan yang didapat dari (mengkorelasikan antara angka tiap- tiap item statment dengan angka keseluruhan item persoalan itu kemudian dibanding dengan angka hubungan (r), bila r- hitung lebih besar dari r- tabel berarti persoalan dikira penuhi patokan validitas. kuisioner dalam riset bisa dibidang reliabel ataupun profesional bila balasan dari responden kepada persoalan hasilnya tidak berubah- ubah ataupun senantiasa ataupun normal dari durasi ke durasi. Dalam riset ini memakai tata cara Cronbach Alpha(). Kuisioner diklaim reliabel bila memiliki nilai () > 0,60. Percobaan t dipakai buat mengenali apakah tiap- tiap elastis bebasnya dengan cara individual ataupun parsial mempengaruhi dengan cara penting kepada elastis terikatnya. Bila t hitung t bagan hingga bisa dikatakan penting. Koefisien Determinasi (R²) bermaksud buat mengenali seberapa besar keahlian elastis bebas menarangkan elastis terbatas. Angka R square dibidang bagus bila diatas 0, 5 sebab angka R square berkisar antara 0-1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengarang menabur angket sebesar 34 responden, dimana responden, ialah karyawan pada Kantor Kecamatan Tanralili Kab. Maros.

Deskripsi Variabel Kompetensi (X)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain.	76,5% 26 org	23,5% 8 org	0	0	0
2	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	26,5% 9 org	73,5% 25 org	0	0	0
3	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	20,6% 7 org	73,5% 25 org	0	5,9% 2 org	0
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	26,5% 9 org	73,5% 25 org	0	0	0
5	Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam pekerjaan saya.	20,6% 7 org	79,4% 27 org	0	0	0
6	Saya selalu hadir tepat waktu.	5,9% 2 org	85,3% 29 org	8,8% 3 org		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.	11,8% 4 org	88,2% 30 org	0	0	0
2	Hasil kerja saya tidak pernah tidak pernah di tolak oleh rakan kerja saya.	11,8% 4 org	88,2% 30 org	0	0	0
3	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	38,2% 13 org	61,8% 21 org	0	0	0
4	Saya selalu menaati aturan yang dalam kantor.	47,1% 16 org	47,1% 16 org	5,9% 2 org	0	0
5	Saya selalu memberikan keteladanan kepada bawahan dalam bersikap dan bertingkah laku.	14,7% 5 org	85,3% 29 org	0	0	0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di berikan.	32,4% 11 org	67,6% 23 org	0	0	0
---	---	-----------------	-----------------	---	---	---

Uji Validitas

Variabel Kompetensi

Kompetensi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.621	0.339	Valid
P2	0.811	0.339	Valid
P3	0.746	0.339	Valid
P4	0.768	0.339	Valid
P5	0.835	0.229	Valid
P6	0.748	0.339	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Variabel Kinerja Pegawai

Kepuasan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.804	0.339	Valid
P2	0.735	0.339	Valid
P3	0.731	0.339	Valid
P4	0.797	0.339	Valid
P5	0.659	0.339	Valid
P6	0.780	0.339	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam riset ini dengan menggunakan hubungan Pearson Product Moment. Seluruh biji item statment yang dicoba lebih besar dari r- kritis 0. 2287. hingga bisa disimpulkan kalau item statment itu ialah arsitektur (construct) yang valid.

Uji Reliabilitas

Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.625	9.860		2.193	.036		
	KOMPETENSI	.179	.384	.082	.466	.644	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 21,625 + 0,179x + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b : Koefisien regresi

X : Kompetensi SDM

e : standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta a = 21,625 menunjukkan bahwa jika Kompetensi SDM konstan atau X = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,179 nilai koefisien regresi b1 = 21,625 dan menunjukkan bahwa setiap Kompetensi SDM akan mendorong Kinerja Pegawai sebesar 0,179.

Uji Hipotesis

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.625	9.860		2.193	.036		
	KOMPETENSI	.179	.384	.082	.466	.644	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significance } (0,000)$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kec. Tanralili Kab. Maros.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.082 ^a	.007	-.024	4.249	1.083
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi $(R^2) = 0,007$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 7% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi SDM, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

1. Pengaruh Variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi SDM amat berarti dalam bagan tingkatkan kelancaran kantor. Berartinya Kompetensi SDM bisa memunculkan rasa keahlian karyawan serta kepatuhan para anak buah dengan pimpinan ataupun arahan, anak buah dengan anak buah, pimpinan dengan pimpinan serta karyawan dengan kantor ataupun lembaga yang berhubungan.

Kompetensi SDM amat berarti pula tingkatkan kegairahan bertugas para karyawan, tingkatkan akhlak serta patuh yang besar para karyawan. Melaksanakan Kompetensi SDM seluruh barisan arahan bisa mengenali kondisi aspek yang jadi tugasnya, alhasil hendak berjalan pengaturan operasional yang berdaya guna sedemikian itu pula komunikasi seluruh karyawan bisa mengenali kebijaksanaan, peraturan- peraturan, ketetapan- ketentuan, yang sudah diresmikan oleh arahan. dengan komunikasi, seluruh data, keterangan- penjelasan yang diperlukan oleh para karyawan bisa dengan cepatdiperoleh, pula tingkatkan rasa tanggung jawab kepada seluruh karyawan serta memunculkan terdapatnya silih penafsiran di antara para karyawan pula silih menghormati dalam melakukan tugasnya tiap- tiap(Wursanto, 1987).

Kompetensi SDM dengan cara statistik positif serta mempunyai akibat penting kepada kemampuan Karyawan sebab mempunyai angka t jumlah sebesar 0, 466 yang lebih kecil dari t bagan sebesar 1, 690 serta signifikansi 0, 644 dengan memakai $p\text{-value} < \alpha$ ialah 0, 000 < 0, 05. Perihal ini membuktikan Kompetensi SDM tidak mempengaruhi kepada kemampuan Karyawan. Ini berarti

0,466 $t_{1,680}$, yang berarti H_0 ditolak.

Perihal ini searah dengan hasil riset Melisa Stevani serta Theresia Gita Santoso (2014) yang melaporkan kalau ada ikatan yang positif atas Kompetensi SDM kepada kemampuan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber pada hasil riset yang sudah dicoba buat mencoba Akibat Kompetensi SDM kepada Kemampuan Pegawai Pada kantor kec. Tanralili kab. Maros, bisa disimpulkan kalau Kompetensi SDM mempengaruhi dengan cara parsial kepada kemampuan karyawan pada kantor kec. Tanralili kab. Maros. Maksudnya terus menjadi besar tingkatan Kompetensi SDM hingga terus menjadi besar pula tingkatan Kemampuan yang dipunyai oleh karyawan sebab mempunyai t jumlah sebesar 0,466 yang lebih kecil dari t bagan sebesar 1,690 serta signifikansi 0,644 dengan memakai p -value α ialah 0,000 $0,05$. Perihal ini membuktikan Penataran pembibitan Kegiatan tidak mempengaruhi kepada kemampuan karyawan. Ini berarti 0,466 $t_{1,690}$, yang berarti H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti sebagai berikut:

1. kantor kec. Tanralili kab. Maros adalah sebagai berikut:
Perusahaan kantor kec. Tanralili kab. Maros sebaiknya lebih baik memperhatikan factor kompetensi SDM karena berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka kantor kec. Tanralili kab. Maros perlu terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah di sepakati bersama terkait kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan keahlian kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.
Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi SDM pegawai guna meningkatkan keahlian kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya:
Untuk meneliti kinerja pegawai selain memperhatikan keahlian karyawan dengan melakukan kompetensi SDM sebagai variable dependen peneliti juga bias menambahkan varibel lain seperti motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dan lain-lainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ashar, Sunyoto Munandar, 2012, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Bilson Simamora, 2002, Panduan Riset Perilaku Konsumen, Surabaya: Pustaka Utama.

BKN.go.id

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ihsanti, Emilda. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Artikel Mahasiswa, 2014. Universitas Negeri Padang.

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

MENPAN.go.id

Misbahuddin dan Iqbal Hasan M. 2014. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Bumi Aksara: Jakarta.

Robbins, dkk., 2007. Buku Ajar Patologi. Volume 2. Edisi 7. Penerbit buku Kedokteran EGC. Jakarta.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sudarmanto, (2014), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Wati, Kadek Desiana. dkk. 2015. Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan Sap, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2 No: 1 2015.

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.