



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10468-10477

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Emanueli Waruwu<sup>1✉</sup>, Fatosola Hulu<sup>2</sup>, Yupiter Mendrofa<sup>3</sup>, Odaligoziduhu Halawa<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: [emanueliwaruwu9@gmail.com](mailto:emanueliwaruwu9@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini bertujuan, untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, serta kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa datanya adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai secara umum memiliki kompetensi yang bagus dan baik dalam bekerja dengan adanya pengembangan diri lewat pelatihan dan kerja sama antar rekan kerja dan pimpinan. Kemudian para pegawai sudah menunjukkan kinerja yang baik dengan adanya sikap efisiensi, inisiatif, dan disiplin kerja. Kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat yaitu kurangnya sumber daya, kurangnya anggaran, kurangnya pelatihan, dan kurangnya fasilitas kantor yang memadai.

Kata Kunci: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Kantor Camat*

## Abstract

This research analyzes human resource competency and employee performance at the Mandrehe District Head Office, West Nias Regency. This research aims to analyze human resource competencies in improving employee performance at the Mandrehe Subdistrict Office, West Nias Regency, as well as obstacles in improving employee performance. In conducting this research, qualitative research methods were used using data collection techniques, namely interviews and documentation. The data analysis techniques are data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that employees generally have good competence and are good at work with self-development through training and collaboration between colleagues and leaders. Then the employees have shown good performance with an attitude of efficiency, initiative and work discipline. Obstacles in improving employee performance at the Mandrehe District Head Office, West Nias Regency, namely lack of resources, lack of budget, lack of training, and lack of adequate office facilities.

Keyword: Human Resources Competency, Employee Performance, Sub-district office

## PENDAHULUAN

Peningkatan Sumber daya manusia sangat diperlukan pada era globalisasi ini, apalagi ditandai dengan perubahan digitalisasi yang terus meningkat sangat cepat. Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten.

Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan ataupun organisasi pada hakekatnya ialah salah satu modal serta memegang suatu kedudukan yang sangat berarti dalam menggapai tujuan organisasi melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kompetensi dari tenaga kerja yang telah ada bisa ditingkatkan. Perihal ini bisa diwujudkan melalui adanya tanggung jawab yang baik.

Kompetensi berarti suatu potensi yang ada dalam diri manusia berupa pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dalam lingkungan pekerjaan. Kompetensi bisa mempengaruhi meningkatnya kinerja seseorang apabila mempunyai kompetensi yang baik dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk pekerjaan yang diberikan, berbentuk perilaku yang handal semacam terjalinnya ikatan kerja sama dengan rekan kerja dalam menuntaskan sesuatu pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang lebih optimal serta sanggup jadi seseorang yang dapat diandalkan.

Objek penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat adalah instansi pemerintahan dituntut untuk mengembangkan kompetensi aparaturnya untuk menghasilkan kinerja yang baik, karna Pemerintahan merupakan pelaksanaan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat. Sehingga bisa dikatakan bahwa orang yang bekerja dipemerintahan merupakan bekerja untuk kepentingan umum. Pemerintahan Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan pegawainya sebagai alat ukur kemampuan yang dimiliki, jika seandainya menghasilkan kinerja yang buruk maka harus memiliki sikap cepat dalam menghadapinya supaya hambatan-hambatan yang dihadapi organisasi bisa diatasi. Jika hal tersebut tidak dilakukan maka tujuan organisasi sulit dicapai disebabkan oleh kompetensi sumber daya manusia yang tidak mendukung.

Hasil pengamatan peneliti sebelumnya yang terjadi pada pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, hal ini ditandai dengan terdapat pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan kurangnya tingkat pendidikan. Contohnya pegawai yang latar pendidikan sebagai seorang guru (S.Pd) tetapi bekerja sebagai pegawai di Kantor Camat Mandrehe dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah atau setara dengan SMA. Serta pegawai yang belum mampu bekerja menggunakan teknologi saat ini terutama dalam mengoperasikan komputer, dikarenakan pegawai yang sudah lanjut usia.

Dari hasil pengamatan tersebut diatas peneliti tertarik untuk menjadi bahan dalam melaksanakan penelitian sehingga dapat memberikan jawaban apakah kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam sebuah tulisan ilmiah dengan memilih judul: "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat".

## Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah

organisasi, karna yang mengendalikan suatu organisasi adalah manusia, keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, kompetensi memiliki peranan yang mutlak agar sebuah organisasi dapat berkembang sesuai tuntutan jaman. Menurut Sutrisno, (2020), mengemukakan bahwa "Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan".

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan pegawai atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan. 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 kerja. "Dengan adanya kompetensi ini, Sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang berharga. secara efektif dan efisien (Zubaidi et. all, 2019). 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 kerja. "Dengan adanya kompetensi ini, Sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang berharga. Menurut Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia yaitu, pengembangan diri, profesional, penguasaan teknologi, jenjang pendidikan dan keahlian.

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa "Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja".

Selanjutnya Menurut Hasibuan dalam Pusparani, (2021) mendefinisikan "kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Supryadi, 2019).

Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pegawai juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Indikator kinerja pegawai menurut Afandi dalam Cholissofi, (2022), terdapat beberapa, yaitu, kuantitas hasil kerja, efisiensi, inisiatif, disiplin kerja dan kualitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2020), Metode penelitian kualitatif dinamakan metode sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama. Metode ini disebut juga metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), mendefenisikan "Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Informan (partisipan) penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik purpose sampling, yakni didasarkan atas kompetensi dan dianggap paling tahu tentang data apa yang kita harapkan (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2020). Kemudian teknik Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Sugiyono 2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat Peneliti akan mendeskripsikan dan membahas data serta informasi terkait kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

a. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian kinerja yang optimal dalam organisasi. Dalam hal ini, organisasi harus memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Selain itu, organisasi juga harus memastikan bahwa pegawai memiliki sikap yang profesional dan dapat bekerja sama dalam tim. Dengan memiliki pegawai yang profesional dan berkompeten, dapat menyelesaikan pekerjaan dan adanya kualitas pekerjaan, dan juga bisa menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti dilapangan di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat bahwa ada beberapa pegawai yang berlatar pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan juga terdapat pegawai yang memiliki pendidikan rendah (SMA) sehingga ada upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi.

Berdasarkan hasil Penelitian dari wawancara kepada tiga informan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat secara umum sudah baik dan bagus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Karna adanya pengembangan diri yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Mandrehe ada beberapa cara yaitu, mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) serta sosialisasi, melanjutkan pendidikan, adanya kerjasama antara pimpinan dan pegawai lainnya. sehingga pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat mampu bekerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing. Maka sesuai dengan pendapat menurut Wibowo, (2019), "Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan". Tujuan pengembangan diri merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang agar dapat mencapai tujuan yang lebih baik dan sukses.

b. Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Kinerja pegawai yang baik tentunya sangat diharapkan oleh setiap organisasi, karena kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi kerja dalam organisasi, sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Untuk

mencapai kinerja yang baik, setiap pegawai harus mampu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kriteria atau standar kinerja tersebut biasanya mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, kecepatan kerja, serta tanggung jawab dan inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti dilapangan di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat bahwa terdapat pegawai yang belum mampu bekerja dalam menggunakan teknologi saat ini salah satunya yaitu komputer. Pegawai yang sudah lama bekerja atau sudah lanjut usia, dulunya yang bisa mengoperasikan mesin tik namun dengan perkembangan teknologi saat ini ditandai dengan adanya komputer bertujuan untuk mempercepat dan mempermudah pekerjaan. Mereka masih kesulitan dalam mengoperasikan komputer karna banyak fitur yang belum diketahui sehingga menghambat proses pekerjaan.

Berdasarkan hasil Penelitian dari wawancara kepada tiga informan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat sudah bagus, dengan kualitas kerja yang baik. Karna para pegawai memiliki sikap efisiensi, inisiatif dan disiplin kerja serta kerja sama. sehingga pegawai yang belum mampu dalam penguasaan teknologi dapat diatasi karna adanya kerja sama dan proses pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Pegawai bekerja dengan aktif, mandiri dan bekerja sama antara pimpinan dan rekan kerja sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka sesuai dengan teori menurut Wibowo, (2019), "Dalam suatu organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama". Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dari suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

#### c. Analisis Kendala-Kendala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia. Banyak sekali faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja seseorang. Pada sebuah organisasi, dalam melakukan pekerjaan tidak selalu berjalan dengan baik-baik saja. pasti ada kalanya muncul masalah atau kendala dalam kinerja seseorang maupun organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti dilapangan bahwa terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias

Barat yaitu kurangnya sumber daya atau tenaga kerja, kurangnya anggaran, kurangnya pelatihan, dan kurangnya fasilitas kantor yang memadai. Sesuai dengan pendapat menurut Wibowo, (2019), "Kinerja seseorang dalam suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi".

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada tiga informan, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe yaitu kurangnya sumber daya atau tenaga kerja, maka Pemerintah Kecamatan Mandrehe memaksimalkan tenaga kerja yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya, kurangnya anggaran karna memiliki keterbatasan dana sehingga fasilitas kantor yang kurang memadai dan kurangnya pelatihan. Jadi, untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung karna itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Enny, (2019), "Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja". Oleh karena itu Pemerintah Kecamatan Mandrehe menciptakan lingkungan kerja yang baik agar proses pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai di Kantor Camat Mandrehe sudah mampu dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi masing-masing. Karna para pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja.
2. Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe menunjukkan kinerja yang baik berdasarkan penilaian kinerja. Pegawai bekerja dengan efisien dan inisiatif artinya memiliki sikap lebih aktif dan mandiri dalam bekerja serta mempunyai disiplin kerja, pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik. Mampu menyesuaikan diri dilingkungan kerja dan adanya rasa kerja sama dengan pemimpin dan rekan kerja dalam mencapai tujuan.
3. Kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat kurangnya sumber daya, kurangnya anggaran, kurangnya pelatihan, dan kurangnya fasilitas kantor yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2021). Metodologi Penelitian. Universitas Tebuka.
- Astuti, Y. R., et. all. (2021). Manajemen Kinerja. CV. Nata Karya.
- Cholisshofi, S. N. & Bahiroh E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung. *Journal of Mangement*, 15(1), 31-46
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Firmansyah, D. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(1).
- Hafidz, A. I., Sysfei M. M., & Afrinaldi R. (2021). Survei Pengetahuan Siswa Terhadap Pembelajaran Atletik Nomor Lompat Jauh di SMAN 1 Rengasdengklok. *Jurnal Literasi Olahraga*, 2(2), 104-109.
- Hartawan, A., Mafra, U. N., & Heryati. (2021). Pegaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2). 146-155.
- Hayati, N. & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1).
- Hoki, L. & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22-25.
- Hutagalung, A. B. (2021). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Kurnia, A. & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Marpaung, I. & Juniasih, E. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan. *Jurnal Education and development*, 8(4).
- Ma'sud, A. A., Tenriyola, P. A., & Asike A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Management Journal*, 3(1).
- Mustopa, Y. Astuti, M. & Sukmasari D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 27(1).

- Odja, M., Hamzah N., & Arifin Z. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Journal Of Management Science*, 1(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4).
- Putri, A. E., et. all. (2022). Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*. 2(3), 81-90.
- Rahadi, R. D., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. (Online), (<http://eprinst.kwikkiangie.ac.id/3282/4/bab%203.pdf>), diakses 30 Juni 2023.
- Supriyadi Y. N. & Sarino, A. (2019). Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 55-66.
- Sutrisno, E. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syahroni, P. M., Suroso, & Angela, P.F. (2022). Strategi Tingkat Bisnis, Persaingan Pasar dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penjualan PT.Citra Nusantara Catering. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(2).
- Tanady, D., et. all. (2021). *Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiguna. (2017). *Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Online), (<https://eprints.umpo.ac.id/8686/4/BAB%202.pdf>), diakses 26 Juni 2023.
- Zubaidi, N., Cahyono D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68-76.