

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR DESA
(KANTOR DESA SIDODADI KECAMATAN WONGSOREJO KABUPATEN
BANYUWANGI)**

Oleh

Faizal Alfian Rozi*)

Hadi Sunaryo**)

Khoirul ABS***)

Email: alfianrozi3004@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Village Government realizes Apparatus competencies through training, is still less effective and efficient. One reason is that the Apparatus does not understand their respective duties. The purpose of the study was to determine the competency development of Village Apparatus in the Sidodadi Village office. The research method uses a type of qualitative research, with data sources: primary data and secondary data. Then the technique of collecting data, observation, interviews and documentation. While the information determination technique is purposive sampling.

The informants were the head of village, village secretary, Head of government affairs, head of government affairs, and head of general affairs. Then the data is analyzed by data reduction, data presentation and data verification. To test the validity of the data using triangulation techniques. The results of the study indicate that the Sidodadi village government in developing competencies is internal. Provide an understandings of administrative skills. Obstacle constraints, among others, senior human resources and inappropriate leadership policies.

Keyword: development, competency

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia ialah komponen penting yang perlu dipenuhi oleh sebuah organisasi untuk menjalankan visi dan misi. Sesempurna sistem yang telah dirancang ataupun dilengkapi bahkan sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, namun ketika tidak di dukung oleh sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Maka dari itu perlu adanya sistem yang dapat mendukung organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatannya.

Para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa kapasitas sumber daya manusia menentukan perjalanan roda organisasi. Di lain sisi SDM juga berpengaruh penting terhadap majunya sebuah lembaga, karena di setiap lembaga SDM berperan sebagai penggerak ataupun *leadership* di sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga melakukan penelitian ataupun evaluasi pada lembaga dengan cara monitoring dan penilaian kinerja sehingga kekurangan-

kekurangan bisa ditemukan. Kompetensi adalah komponen dasar yang digunakan seseorang untuk melakukan pekerjaan agar hasilnya memuaskan. Oleh karena itu apabila organisasi ingin berhasil dan sukses maka setiap organisasi harus dapat meningkatkan kompetensi para karyawannya.

Pemerintahan merupakan suatu komponen yang penting di suatu wilayah di Negara Indonesia terutama di pemerintahan di Desa. Hal yang terpenting harus di perhatikan adalah mekanisme menjalankan sistem pemerintahan Desa di seluruh Negara Indonesia. Selain itu, aturan-aturan yang ada di pemerintahan Desa harus di patuhi dan dijalankan. Yang menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan roda pemerintahan di Desa merupakan transparansi anggaran di pemerintahan desa. Anggaran untuk pelaksanaan pembangunan dan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat moril maupun materil.

Undang-undang No. 06 Tahun 2014 tentang Desa menjelaskan tentang peraturan desa dan tata kelola desa bahkan tugas pokok dan fungsi daripada Kepala Desa. Dengan adanya landasan ataupun pedoman dari aturan-aturan yang ada di undang-undang aparatur bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya yang telah dijelaskan di peraturan desa. Namun terkadang ada aparatur yang tidak mematuhi peraturan yang telah disepakati. Undang-undang desa juga mengatur tentang sanksi-sanksi yang diberikan kepada aparatur yang melanggar kesepakatan ataupun tugas yang tidak sesuai dengan fungsinya. Selain itu, ada juga aturan yang mengatur tata kelola keuangan.

Kondisi Aparatur Desa Sidodadi mengalami penurunan kinerja mulai dari Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Aparatur. Selain itu, terdapat masalah-masalah internal yaitu kurangnya pemahaman terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga menghambat perkembangan organisasi. Namun terdapat permasalahan yang lebih urgent yaitu kebijakan pimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan Aparatur, seperti pelayanan yang kurang puas terhadap bawahan, kurangnya motivasi, dan kepemimpinan yang otoriter.

Dalam upaya ini pemerintah Kabupaten khususnya yang membawahi segala pemerintah desa. Maka dari itu pemerintah kabupaten memberikan kebebasan ataupun stimulus terhadap aparatur yang menjalankan tugasnya. Mengingat pemerintah desa mempunyai tugas melaksanakan pembangunan, maka dari itu perangkat desa selaku penggerak roda organisasi desa maka perangkat desa harus memerhatikan potensi-potensi mana saja yang perlu dikembangkan di desa. Selain itu, pemerintah desa harus mengembangkan potensi dari penduduk. Karena pada hakikatnya pemerintah desa telah dipercayai untuk memimpin desa.

Secara implementasi pemerintah desa adalah aparatur yang harus melayani masyarakat sesuai kaidah-kaidah yang ada pada undang-undang. Di sisi lain aparatur melaksanakan tugas di bidang struktur pemerintahan desa. Menghimbau kepada pemerintah desa bahwasannya pada Era Digital perlu diadakan pelatihan dan pendidikan terhadap masing-masing aparatur desa. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan *softskill*, seperti mengadakan workshop dan upgrading kepengurusan maupun *hardskill*, seperti mengadakan pelatihan terhadap keterampilan teknik yang kaitanya dengan tata cara mengoperasikan komputer, printer, wifi. Selain itu,

kebijakan dari Pemerintah Kabupaten mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Administratif. Namun hal yang penting ialah Pemerintah Desa harus melakukan peningkatan terhadap keterampilan-keterampilan aparatur sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Hal yang perlu di tingkatkan adalah keterampilan hubungan manusia, keterampilan hubungan manusia digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan masyarakat. Masyarakat selalu menuntut kepada pemerintah desa melaksanakan pembangunan di wilayah pendidikan, perekonomian. Selain itu, masyarakat juga menuntut pelayanan yang baik ketika di wilayah administratif. Akan tetapi Pemerintah Desa perlu mengadakan pengembangan keterampilan terhadap aparatur pada wilayah keterampilan administratif. Menarik kesimpulan diatas bahwasannya sebuah organisasi bahkan sekelas pemerintahan Desa perlu adanya pengembangan keterampilan teknik yang dilakukan oleh Pemerintah melalui kegiatan yang bersifat formal maupun informal. Di lain sisi Pemerintah Desa juga memerlukan pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dan membuat organisasi ke arah yang lebih baik. Namun pemerintahan yang baik ialah pemerintahan yang mampu menerapkan kaidah-kaidah organisasi antara lain jujur dan bertanggung jawab. Selain itu bisa melahirkan aparatur yang kompetitif.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana deskripsi pengembangan kompetensi Aparatur Desa?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengembangan kompetensi aparatur di desa.

MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Akademis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat menambah referensi dalam bentuk informasi dan pengetahuan, terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan di desa Sidodadi dalam upayanya untuk meningkatkan ilmu pemerintahan.
2. Secara praktis diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan langkah-langkah strategis bagi pihak pemerintah desa Sidodadi dalam upaya pengembangan kompetensi aparatur dalam perspektif pengelolaan terhadap masyarakat yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA PENGEMBANGAN

Nadler (Hardjana,2001:11) pengembangan SDM adalah sebuah kegiatan perusahaan yang dilakukan untuk merubah pengetahuan karyawan. Selain itu, Pengembangan juga di istilahkan usaha-usaha yang dilakukan oleh sebuah lembaga untuk merubah paradigma berfikir dari seorang karyawan di perusahaan. Pemerintah Desa sudah melakukan kegiatan pengembangan terhadap Aparatur Desa. Kegiatan pengembangan yang dilakukan mulai dari peningkatan pengetahuan terhadap tugas

pokok dan fungsi dari masing-masing struktur keorganisasian dari Pemerintah Desa Sidodadi.

KOMPETENSI

Wibowo (2010:324) kompetensi adalah *softskill* yang dimiliki para pekerja di perusahaan. Dan komponen tersebut di gunakan manajer untuk mempertimbangkan kinerja ataupun hasil dari kinerja.

Menurut Wirawan (2009:9) kompetensi ialah kriteria yang perlu dipenuhi oleh masing-masing individu. Dari teori diatas dapat di implementasikan di wilayah Aparatur Desa melalui Pengembangan terhadap kompetensi dari masing-masing Aparatur. Pimpinan harus bisa menganalisis kompetensi dari masing-masing Aparatur mulai dari *Motive, Trait, Self-Concept, Knowledge, dan Skills*. Dari masing-masing karakteristik Kompetensi tersebut di aplikasikan ke dalam Keterampilan Teknik, Keterampilan Administratif, dan Keterampilan Hubungan Manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam upaya menjawab pertanyaan yang timbul tentang gejala yang dilihat, disarankan, dialami dan diciptakan. Jenis penelitian digunakan untuk memahami batasan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, metode kualitatif menurut Meleong, mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (Herdiansyah, 2010:9). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Indriantoro, Supomo (2014:115) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian pada Kepala Desa, Sekertaris Desa, Devisi Pemerintahan, Devisi Keuangan, dan Devisi Umum di Kantor Desa Sidodadi, Kecamatan Wongsorejo, Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 35 orang. Populasi terdiri dari laki-laki dan perempuan, populasi laki-laki berjumlah 15 orang sedangkan perempuan berjumlah 20 orang.

Menurut Sugiono (2013:81) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. “Sampling jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang baik. Tiga hal pokok dalam kompetensi adalah:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Sikap (*Attitude*)
- d.

SUMBER DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

METODE ANALISIS DATA

a. Reduksi Data (*reduction data*)

Reduksi data berarti memilah hal-hal yang pokok, memberikan fokus pada hal-hal penting, dengan mencari pola beserta tema dari yang peneliti dapatkan di lapangan. Karena jumlah data yang di dapat peneliti cukup banyak, reduksi data akan membantu untuk lebih rincinya. Reduksi data memudahkan peneliti untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya dengan gambaran yang lebih jelas.

b. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa uraian singkat, bagan, grafik, matrik, maupun teks naratif. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang dimiliki peneliti berguna untuk memudahkan peneliti memahami suatu gambaran dan memberikan kemungkinan untuk melakukan penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk tabel, foto, dan uraian dengan teks naratif yang dapat menjelaskan tentang Pengembangan dan Kompetensi Aparatur di Kantor Desa Sidodadi Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi.

c. Tahap Kesimpulan atau Verifikasi

Langkah terakhir dalam penelitian ini menarik kesimpulan dari analisis data, kesimpulan menjurus pada jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan aspek, faktor, dimensi, sentral fenomena penelitian dengan berdasarkan hasil temuan yang diperoleh, secara esensial berisi uraian tentang sub kategori dan pengodean yang sudah terselesaikan disertai dengan kuota verbatim wawancara, sub tersebut di urutkan satu persatu secara umum disertai dengan uraian sub kategori tema dan pengodean berupa kuota verbatim wawancara yang kemudian disimpulkan secara spesifik.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan beberapa peninjauan secara ilmiah dan sistematis, Pengembangan Kompetensi Aparatur Desa di Desa Sidodadi Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi, Maka diperoleh beberapa informasi sebagai berikut :

a. Pengetahuan Aparatur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat Desa sudah menguasai tugasnya masing-masing. Namun masih banyak yang perlu diperbaiki di sektor pengetahuan perangkat desa. Alasannya karena masih banyak perangkat desa yang tidak paham pada tugas pokok dan fungsinya di devisi Kantor. Maka dari itu pemerintah desa mengambil langkah untuk melakukan pengembangan pengetahuan dengan cara mengadakan upgrading kepengurusan di devisinya masing-masing. Adanya upaya ini tugas tidak menjadi terbengkalai dan perangkat desa menjadi paham dengan tugas pokoknya.

Hasil penelitian menunjukkan susunan pengurus terdiri dari Kades, Sekdes Devisi Pemerintahan, Devisi keuangan, Devisi Tata Usaha, Devisi Umum. Dari devisi tersebut pemerintah Desa melakukan pengembangan kompetensi terhadap perangkat desa dengan cara mengadakan upgrading kepengurusan dan diskusi-diskusi tentang administrasi.

Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah desa dalam meningkatkan pengetahuan perangkat desa antara lain dengan mengadakan seminar-seminar, upgrading kepengurusan dan pengembangan terhadap pola pikir. Pemerintah juga harus memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja perangkat desa supaya hasil kerjanya bagus. Pengembangan pengetahuan perangkat desa sangat penting dilakukan karena untuk proses mencapai target yang diinginkan sebuah organisasi khususnya di desa. Selain itu, upaya yang dilakukan merupakan bekal untuk menghadapi persaingan yang ketat di suatu pemerintahan desa.

b. Keterampilan Aparatur

Upaya pengembangan kompetensi aparatur desa yang dilakukan pemerintah desa Sidodadi, pada umumnya salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan aparatur itu sendiri. Supaya tercipta SDM berkualitas. Peneliti “mengatakan bahwa diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan itu biasanya difokuskan pada upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur, dengan melalui cara menyediakan pembelajaran mengenai keahlian-keahlian yang disesuaikan bidang kerjanya. Selain itu dapat membantu mereka dalam meningkatkan serta memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam kinerja aparatur tersebut”.

Ketika ditinjau dari hasil penelitian pemerintah desa masih belum mengadakan pelatihan dan pendidikan pada perangkat desa. Padahal perangkat desa sangat memerlukan pendidikan formal maupun non formal dari pimpinan di pemerintah desa. Upaya tersebut dilakukan untuk memaksimalkan pekerjaan sekaligus untuk menjaga kapasitas pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing perangkat desa. Maka dari itu perlu di adakan pendidikan formal seperti

pembelajaran IT dan pembelajaran ilmu keuangan. Selain itu pendidikan non formal seperti mengikuti seminar kependudukan di kecamatan.

Pendapat ini sesuai yang dikatakan oleh Kades Sidodadi “Bahwasannya sudah di adakan pendidikan formal maupun nonformal kepada perangkat desa. Karena sebelumnya masih belum ada kegiatan pelatihan dan pendidikan kepada perangkat akibat dari kebijakan yang kurang jelas dari kades sebelumnya”, pendidikan dan pelatihan yang di ikuti oleh perangkat desa antara lain pembelajaran IT dan pembelajaran ilmu keuangan. Di wilayah eksternal perangkat desa juga mendapat fasilitas dalam bentuk pelatihan seperti bimbingan belajar di wilayah teknis. Upaya itu dilakukan untuk menghadapi persaingan dengan kantor desa lainnya.

Pemerintah Desa Sidodadi di tahun ini sudah membenahi pengembangan kompetensi dari masing-masing perangkat desa melalui kegiatan di kecamatan dan wilayah Kabupaten. Selain itu, pemerintah desa juga mengadakan sosialisasi terhadap perangkat tentang peraturan baru yang harus di implementasikan pada dunia kerja. Peraturan tersebut tidak terlepas dari undang-undang.

c. Sikap Aparatur

Selain pengetahuan dan keterampilan Aparatur yang perlu di analisis adalah sikap Aparatur Desa. Sikap Aparatur Desa ialah komponen yang penting yang perlu diperhatikan oleh pemerintah Desa karena apabila sikap Aparatur Desa baik maka tugas yang dibebankan akan diselesaikan sebaik-baiknya. Dan hal ini akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tiga komponen penting yang mempengaruhi sikap Aparatur Desa terdiri atas fasilitas, keamanan, dan imbalan.

Fasilitas adalah komponen yang penting dalam melaksanakan penyelesaian tugas. Fasilitas yang disediakan oleh Pemerintah Desa sudah lengkap seperti komputer, wifi, printer, sound, dll. Keamanan adalah komponen yang harus ada di sebuah organisasi, karena keamanan sangat berperan penting terhadap lingkungan kerja. Jadi, lingkungan kerja harus menciptakan rasa nyaman supaya kegiatan bekerja menjadi tenang dan efisien. Namun, ada yang lebih penting yang harus ada pada sebuah instansi yaitu imbalan (*reward*). Imbalan adalah kompensasi yang harus diterima oleh pekerja sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Imbalan yang diberikan kepada Aparatur bisa berupa fisik maupun non fisik. Jadi, ketiga komponen tersebut harus diberikan kepada Aparatur Desa.

Data dari pengamatan menunjukkan bahwa Sikap perangkat desa Sidodadi masih ada yang perlu diperbaiki antara lain sikap dalam melayani masyarakat dan juga sikap kekeluargaan dalam kepengurusan di Kantor desa. Maka dari itu pemerintah desa harus mengambil langkah positif yaitu melakukan pembenahan sikap masing-masing perangkat desa dengan cara persuasif ataupun pendekatan emosional kepada perangkat desa.

Namun di lain sisi sebagian perangkat masih ada yang mengedepankan sikap yang bagus ketika melayani masyarakat. Karena ketika diteliti perangkat desa yang sudah senior malah yang mempunyai sikap kekeluargaan yang tinggi dalam melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kades

mengatakan ketika diwawancarai “Sikap perangkat Desa ketika menghadapi masalah terhadap tugas yang belum bisa itu sifatnya gotong royong, bisa di diskusikan dengan perangkat lain, siapa yang lebih bisa itu membantu untuk saling membackup”.

Pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan sikap perangkat desa sidodadi masih belum menyentuh kepada nilai-nilai sosial budaya. Namun di lain sisi perangkat desa sidodadi juga mempunyai nilai tawar yang tinggi terhadap masyarakat seperti gotong royong ketika kerja bakti. Sikap merupakan komponen penting dalam melakukan interaksi sosial dengan seseorang khususnya di kehidupan bermasyarakat.

Solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan pada Pengembangan Kompetensi Aparatur Desa

Pengembangan Kompetensi adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga guna untuk meningkatkan pengetahuan dari masing-masing Aparatur Desa. Namun, pada pelaksanaan Pengembangan terdapat pokok permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Desa antara lain banyak Aparatur Desa yang kurang paham pada tugas yang telah diberikan, kurangnya Pelayanan pada masyarakat. Dari permasalahan tersebut Pemerintah Desa memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada internal maupun eksternal Kantor Desa, sehingga pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan visi dan misi Desa. Solusi yang diberikan antara lain:

- a) Mengadakan Workshop tentang tata kelola administrasi
- b) Mengadakan upgrading kepengurusan setiap bidang di struktur organisasi Desa
- c) Mengadakan Evaluasi kinerja agar bisa mengetahui seberapa besar pencapaian hasil kerja
- d) Memberikan motivasi pada Aparatur Desa
- e) Meningkatkan Pelayanan ataupun komunikasi pada masyarakat agar pemerintahan Desa berjalan dengan efektif dan efisien

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang dapat di ambil adalah pemerintah desa Sidodadi sudah melaksanakan pengembangan kompetensi Aparatur sudah tertata rapi. Sehingga pemerintah menjalankan undang-undang No. 06 tahun 2014 tentang Desa. Selain itu, pengembangan tersebut dilakukan melalui langkah-langkah strategis antara lain seminar-seminar, pemberian *reward* kepada perangkat desa, serta bonus gaji. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi perangkat serta mengembangkan keterampilan dan pola pikir perangkat desa.

Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilakukan sesuai dengan prosedur, akan tetapi masih mempunyai keterbatasan yaitu :

- a) Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Desa Sidodadi tidak mencakup kantor Desa lainnya, sehingga hasil penelitian ini hanya dimanfaatkan oleh Aparatur Kantor Desa Sidodadi.

- b) Penelitian ini hanya menguji tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Desa, sementara masih banyak variabel-variabel lain yang perlu diteliti.

Saran

Saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- a) Peneliti menyarankan kepada Pemerintah Desa Sidodadi, agar lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja terutama dari segi fasilitas kerja Aparatur.
- b) Peneliti menyarankan kepada Kepala Desa Sidodadi, agar memberikan pelatihan-pelatihan terhadap Aparaturnya.
- c) Disarankan kepada Pemerintah Desa Sidodadi agar pimpinan lebih memperhatikan lagi Aparaturnya dengan memberikan teladan yang lebih baik dalam bekerja, lebih obyektif dengan memperhatikan produktivitas hasil kerja mereka, memberikan ketegasan terutama dari segi kedisiplinan dan agar Aparatur lebih membangun hubungan komunikasi yang baik dengan Aparatur, atasan, maupun masyarakat.
- d) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2006, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Komaruddin Sastradipoera, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Kappa-sigma.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica. Jakarta, Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung, Refika Aditama.
- Manullang Marihot, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-competency based Human Resource Management, Edisi Revisi Cetakan ke 2*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Moekijat, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Maju Mundur.

- Moeriono, 2012. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Robbin, 1994. *Teori Organisasi*, Jakarta, Arcan.
- Robert L. M, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Prduktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Soekidjo Notoadmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Surya Dharma, 2005. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Pustaka Belajar.
- Suryadi Perwiro Sentono, 2001, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sybl K. Romley, 2008, *Competency Management*, Spectrum..
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

***) Faizal Alfian Rozi, Alumnus Fakultas ekonomi dan Bisnis UNISMA**

****) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**

*****) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**