

# PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN KAWANGKOAN UTARA KABUPATEN MINAHASA

CHRISTINIA GIROTH  
JOHNNY HANNY POSUMAH  
DEYSI LIVI TAMPONGANGOY

*Abstract: The purpose of this research is to know how big influence of Employee's Competence to Employee Performance in District Kawangkoan Utara, based on five competency indicator.*

*This research was conducted in North Kawangkoan Subdistrict with the topics studied concerning the Influence of Competence on Employee Performance in North Kawangkoan Sub-district which is authorized in executing and coordinating the implementation of local government affairs implemented by all regional tools To solve the main problem faced in this research method used writer in this research is descriptive analysis method and simple linear degresi analysis with data collection through Quantitative Data, while the data source used is Primary Data obtained directly from the research location through the distribution of questionnaires with informants related to research problems and secondary data obtained by collecting data through several literature, articles, scientific papers, and analysis materials related to this research.*

*The results of this study showed that the influence of competence variables on employee performance in North Kawangkoan district is 37, 21%. As for the rest of 62, 79% influenced by other factors outside this regression model. This means that together knowledge, skills, self-concept and values, personal characteristics, and motivation affect the performance of employees in North Kawangkoan Subdistrict. Partially self-concept and values have the most dominant influence and motivation has no significant effect on employee performance of North Kawangkoan Subdistrict*

*Keywords: Competence, Performance*

## **Pendahuluan**

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah,

terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011). Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad, 2009)

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Dalam

meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah. Pemberian kewenangan otonomi pada Kabupaten/Kota lebih dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga diharapkan akan lebih mengerti dan menangkap dengan cepat segala aspirasi masyarakat lokal serta tepat pula mengimplementasikannya dalam bentuk kebijakan atau program-program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Pemerintah Kecamatan Kawangkoan sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai.

Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kecamatan Kawangkoan Utara. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Kecamatan Kawangkoan Utara adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat dari penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat. Saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya.

### **Konsep Kompetensi**

Istilah *competencies*, 'competence' dan 'competent' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata 'competence' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Spencer and Spencer dalam Palan (2007) mengatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Memiliki 5 jenis karakteristik yaitu pengetahuan, ketrampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif.

Uraian diatas memberikan suatu gambaran bahwa untuk mengukur kompetensi seseorang dapat diamati melalui pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Lebih jelasnya ketiga dimensi tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Ketrampilan
3. Konsep diri dan nilai-nilai

4. Karakteristik pribadi
5. Motif

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut UU No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 pasal 5 dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Dalam menjalankan pasal 5 tersebut dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha menaati segala peraturan tersebut. Untuk dapat mewujudkan hal itu, diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah dan rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok adalah kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Musanef (2003:4) mengemukakan bahwa pegawai adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh pimpinan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **Hubungan Kompetensi dengan Kinerja pegawai**

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan di kutip oleh Edy sutrisno (2009:209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa

maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang diisyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik.

Kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manajerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : Diduga bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan, sikap, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecawatan Kawangkoan Utara. Adapun uji hipotesisnya sebagai berikut

Ho :  $p = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Kawangkoan Utara

Ha :  $p \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Kawangkoan Utara.

## Metode Penelitian

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada Metode Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisis data. Metode yang digunakan pada umumnya metode survey yang mendalam dan dapat mengkaji isu-isu yang luas, sehingga melibatkan banyak faktor, termasuk penyebaran geografis, sampel-sampel yang representative yang dengan berfokus pada hasil kelompok.

### Populasi Dan Sample

Unit analisis adalah unit yang akan diteliti atau dianalisa. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini pegawai Kantor Camat Kawangkoan Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara yang banyaknya 30 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. *Kuesioner* yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
2. *Penelitian kepustakaan* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Analisa Regresi Sederhana

Analisa digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara kompetensi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi

linier sederhana menurut Sugiyono (2000:169) adalah  $\hat{y} = a + bx$

### Analisis Korelasi

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keerat hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Nilai koefisien r berkisar antara -1 sampai dengan 1 dengan criteria sebagai berikut Adapun besarnya nilai koefisien :  $-1 \leq X \leq 1$

### Koefisien determinasi

Analisa ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase hubungan kompetensi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :  $Kd = (r)^2 \times 100\%$

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 30 orang, maka perlu di uji signifikansinya. Rumus uji signifikansi korelasi *product moment* di tunjukkan pada rumus

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap, konsep diri dan nilai-nilai dan motivasi) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Kecamatan Kawangkoan Utara. Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah 0,61, Artinya hubungan antara kedua variabel positif/kuat. Dan berdasarkan hasil uji signifikan didapat t hitung > t tabel atau  $4,07 > 1,701$  yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil determinasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia sebesar 37,21% sedangkan sisanya 62,79 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji secara statistik, maka diketahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Ini mengandung makna bahwa dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dinilai baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat terlaksana karena : Pengetahuan pegawai baik yang dilihat dalam bentuk pegawai selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, mampu mengatasi masalah di lapangan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan cara mandiri, selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang kompleks, bergairah dalam menjalankan tugas sehari-hari, selalu mampu bekerja keras, dapat berpikir mandiri, mampu berkomunikasi dengan baik demi kesuksesan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan, selalu tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, selalu berkeinginan untuk mengetahui sesuatu hal yang baru, selingi dengan humor untuk menambah gairah kerja, bersikap terbuka apabila mendapat teguran atau kritikan dan menerima apa adanya pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik. Keterampilan dinilai baik yang terwujud pada bentuk pegawai dibekali pengetahuan dan keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan, selalu membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu pekerjaan, mengembangkan pola pikir dan memberi petunjuk cara bekerja dengan baik, menuntun proses berpikir, pimpinan selalu memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah pekerjaan di lapangan, selalu meningkatkan perhatian pegawai terhadap konsentrasi pekerjaan, meningkatkan motivasi kerja pegawai, selalu meningkatkan gairah kerja dan membina tingkahlaku pegawai, pegawai selalu memperhatikan aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban dan relevan dengan tugas, selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa, selalu diberikan keterampilan tentang tingkahlaku yang positif oleh pimpinan, dan pekerjaan yang lebih hidup serta bervariasi di lingkungan pekerjaan, selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memperoleh pengarahan

tentang tugas dan fungsi, dan program kerja direncanakan dengan matang dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana kerja pegawai. Sikap dinilai baik yang dilihat dalam bentuk pegawai bereaksi dengan cepat ketika masyarakat membutuhkan pelayanan, ketika masyarakat datang langsung mempersiapkan diri untuk melayaninya, ketika masyarakat menanyakan tentang sesuatu hal yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan langsung memberikan penjelasan, senantiasa mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik, apabila masyarakat menjelaskan tentang apa yang dibutuhkan pegawai sangat serius memperhatikannya, senang melayani masyarakat karena pegawai tahu bahwa hal tersebut merupakan tanggungjawab abdi negara, menerima dengan baik jika ada saran dari masyarakat yang berkaitan dengan perbaikan pelayanan, menolak jika ada masyarakat yang menyuap untuk mempercepat selesainya urusan di kantor, pegawai sangat mendukung program pelayanan prima kepada publik, merasa senang jika tugas pelayanan kepada publik dievaluasi oleh pimpinan, senantiasa memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan agar tidak terjadi kesalahan terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik, memiliki keberanian untuk mengerjakan pekerjaan apapun yang diberikan oleh pimpinan dalam rangka mengevaluasi kemampuan kerjanya, merasa bahwa memberikan pelayanan yang baik itu penting untuk terselenggaranya tugas pelayanan masyarakat, merasa bahwa harus menguasai pekerjaan agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya, merasa senang jika dapat memberikan pelayanan yang menyenangkan kepada publik. Kinerja pegawai juga dinilai baik sebagai implikasi dari baiknya pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai. Cerminannya adalah pegawai selalu mencapai kualitas hasil pekerjaan yang sesuai standar pimpinan, tidak pernah menyalahi prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan yang ditetapkan, tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas mutu hasil pekerjaan, selalu menyelesaikan tugas sesuai volume kerja yang

ditetapkan oleh pimpinan, selalu menggunakan berbagai fasilitas/sarana pelaksanaan tugas sesuai standar yang diharapkan pimpinan, tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas pencapaian volume hasil kerja, selalu tepat waktu dalam memulai pelaksanaan setiap tugas/pekerjaan, selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dan tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian tugas.

Temuan penelitian tersebut sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Sahrul Ramadhan (2009) yang menemukan bahwa pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadriati Damau (2009) bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perbaikan pelayanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Emmyah (2009), yang menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, karena kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kawangkoan Utara, artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi seorang pegawai dapat dilihat dari pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, selain pengetahuan kompetensi pegawai dapat dilihat juga melalui keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan selanjutnya sikap juga merupakan bagian dari kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, dengan sikap yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula.

### **Saran**

Dari hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan Kecamatan Kawangkoan Utara agar dalam meningkatkan kompetensi pegawai, dengan melakukan diklat atau pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dimasa yang akan datang.
2. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

### **Daftar Pustaka**

- Azwar Saifuddin. 2003. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadi, 2001. *Jati Diri Manusia Berdasarkan Filsafat Organisme Whitehead*, Jakarta : Kanisius
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, UGM.
- Husnan, Suad, dan Ranupandjoyo, Heidjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE, UGM.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mappiare. 2002. *Psikologi Remaja*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Musanef. 2003. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Notoadmojo, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Poedjawijatna. 2000. *Tahu dan Pengetahuan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Purwanto, Erwan, Agus. 2006. *Kompetensi Jabatan Struktural*. Makalah. Jogyakarta.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : STIE, YKPN.
- Soenarto. 2001. Sikap Merupakan Kesiapan Untuk Bereaksi Terhadap Suatu Objek dilingkungan Tertentu Sebagai Suatu Penghayatan Terhadap Objek Tertentu.
- Syahroni, Barkah. 2006. Analisis Jabatan Hubungannya Dengan Standar Kompetensi Jabatan.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Graf Indo Persada.
- Winkel, W.S., 2001. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*, Jakarta.
- Yunus eddy, 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai, tanjung perak Surabaya.