**Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kantor Camat**

**Kecamatan Sebangki Kabupaten Landak**

M. Zalviwan S.E, M.M1), Sumiati2)

1, 2)Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

Email

***ABSTRACT***

 *This study aims to see how the performance of employees in the subdistrict head office of Sebangki District, Landak Regency by looking at the quality of service to the community. The method used in this research is descriptive qualitative method. The number of respondents used in this study were 31 respondents. To facilitate the measurement of qualitative data, a Likert scale is used. In this study, the variables that became the benchmarks for the writer to analyze the problems in this study were the variables of knowledge, expertise, quality, and cooperation. If seen from the results of the study, the competency analysis of employees at the head office of the sub-district of Sebangki, Hedgehog district, based on the respondents' responses, falls into the good category value.*

***Keywords:***  *Competencies, services, knowledge, expertise, quality, and cooperation*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja pegawai dikantor Camat Kecamatan Sebangki Kabupaten Landak dengan melihat kualitas pelayanaan kepada masyarakat. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 responden. Untuk memudahkan pengukuran data kualitatif yang digunakan skala likert. Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi tolak ukur penulis untuk menganalisis masalahaan pada penelitian ini adalah variabel pengetahuan, keahlian, kualitas, dan kerjasama. Jika dilihat dari hasil penelitian maka analisis kompetensi pegawai pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak berdasarkan tanggapan responden masuk dalam nilai kategori baik.

**Kata Kunci:** Kompetensi, layanan, pengetahuan, keahlian, kualitas, dan kerja sama

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintah atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme, pelaksanaan pemerintah yang baik terutama dalam melaksanakan otonomi daerah, Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang di miliki oleh individu. Adapun yang di perlukan dan didukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tampa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompentensi.Oleh sebab itu, kompentensi kepegawaiyan perlu diperhatikan.

Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manejer sumber daya manusia, adapun yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu perkerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukungan oleh perkerjaan tersebut. Hutapea dan Nurianna (2008:86) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, diman sumber daya manusia ditunjuk agar oleh organisasi dapat beroprasi dengan efesien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh sebab itu penilaiaan kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahakan dengan oreganisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.kemudian keterampilan menurut Dunnett’s (2004:110) adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melakasanakan suatu rangkaian tugas atau kinerja yang berkembang dari hasil penelitian yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja.begitu juga dengan perilaku menurut Sutrisno (2009:228) mengemukakan bahwa perilaku dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Sedangkan pengalaman kerja meneurut (Siagian 1992:52) menunjukan berapa lama agar supaya pegawai berkerja dengan baik, yang didapat seseorang untuk meningkatkan kemampuan (kinerja-kerjanya) dalam melaksanakan pekerjan. Menurut Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagai besar (peranaan atau tanggung jawab), berkolerasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatakan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Perusahaan mengharapkan setiap orang untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan kompetensinya masing-masing (aisyah, mursalin dan octaviani, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sebangki Kabupaten Landak.

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Kompetensi**

Di era globalisasi saat ini ekonomi yang berbasis informasi, sumber daya manusia akan menjadi sumber kekuatan bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuannya apabila sumber daya manusia tersebut memiliki kompetensi yang handal, dan relavan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus merencanakan pengembangan organisasi karyawan sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan usaha baik pada masa sekarang, maupun dimasa yang akan datang berdasarkan proyeksi pembangunan usaha baik pada masa sekarang maupun dimasa yang akan datang berdasrkan proyeksi pengembagan organisasi yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang telah dipilih.

Menurut Troter dalam Hakim (2004:29) mendefinisikan bahwa seseorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilanya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intutif dan sangat jarang atau tidak pernahmembuat kesalahan. Hutapea dan Thoha (2004-37) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apayang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasi yang diharapkan. Websteris Ninth New Colegiate Dictionary dalam Lastanti (2005:27) mengdefinisikan kompetensi adalah keterampilan dari seseorang ahli. Dimana ahli didepinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tentu yang diperoleh dari penelitian dan pengalaman.

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia membahas dan mengemukakan bagaimana suatu organisasi mengolah sumber daya manusia yang mereka miliki. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manejer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memegang peranan penting. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak saja dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi posisi sumber daya manusia menentukan dibandingan mesin dan perangkat lainnya dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, manajemen adalah suatu proses atau perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya diri dalam anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi untuk tujuan organisasi.

**METODELOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif suatu cara dan proses untuk mengkaji kebenaraan yang bersifat objektif. Jenis penelitian dapat di artikan suatu rencana atau bentuk model suatu penelitian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kualitatif. Oleh karena itu metode penelitian merupakan suatu penelitian harus tepat dan sesuai dengan masalah yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif ini juga bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misal nya perilaku tindakan, dan cara deskripsi dalam bentuk kata kata dan memamfaatkan berbagai metode ilmiah.

Populasi Menurut Sugiyono (2004:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan di tetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Berkenan dengan hal itu maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat kecamatan sebangki yang berjumlah 31 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiono (2011:81) sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan penulisan adalah dengan menggunakan analisis Kualitatif Deskriptif yaitu: Data primer.

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada kantor camat.
2. Wawancara, yaitu mengunakan data dengan mengadakan tanya jawab. secara langsumng pada pihak-pihak yang di anggap penting dan berhubungan dengan erat dengan objek penelitian, seperti pemimpin, karyawan kantor camat.
3. Kuesioner yaitu metode pengumpulan seluruh data yang akan di lakukan dengan cara meminta keterangan kepada responden dengan cara mengunakaan daftar pertanyaan yang telah di rencanakan oleh penulis.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

 Rata-rata (Mean)

$$x=\frac{1}{n}\sum\_{i=n}^{n}x\_{i}$$

Keterangan:

 X : Rata-rata hitung

 Xi : Nilai sampel ke-1

 N : Jumlah sampel

Sedangkan kriteria pengklasifikasian mengenai variabel kompetensi pegawai pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak berdasarkan kategori interval kelas menurut Sudjana (2008:79) adalah:

Interval kelas = rentang/(Banyak Kelas Interval)

Dimana:

Rentang = Nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak kelas interval = 5

Jadi, panjang kelas interval = (5-1)/5=0,8

Sehingga rentang skala (interval kelas) masing- masing predikat sebagai berikut:

4, 20 – 5, 00 = Sangat Baik

3, 40 – 4, 19 = Baik

2, 60 – 3, 39 = Cukup Baik

1, 80 – 2, 59 = Tidak Baik

1, 00 – 1, 79 = Sangat Tidak Baik

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden adalah ciri-ciri yang dimiliki responden dalam penelitian. jumlah penelitian yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 31 orang yang ditemui dalam proses penelitian, seluruh kuesioner untuk dianalisis.berdasarkan kuesioner tersebut dapat didentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan 3 karakteristik yaitu nama, umur, jenis kelamin dan pendidikan . secara rinci karakteristik dari responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

Umur para responden terdiri atas berbagai tingkatan, sehingga untuk memudahkan dalam menganalisanya, penulis mengelompokan kedalam 4 (empat) kelompok umur yaitu 30-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, 46-50. Jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 36-40 tahun sebanyak 10 orang (32.26%) dan jumlah responden terkecil berada pada kelompok diatas 30-35 tahun sebanyak 5 orang (16.130%). Hal ini menunjukkan bahwa dapat dikatakan termasuk jumlah responden pegawai yang berada pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten 31 orang atau 100.0%.

Responden pad apegawai kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak berjenis kelamin laki –laki dan perempuan. jumlah responden dari laki-laki sebanyak 17 orang atau 54.83% dan perempuan 14 orang atau 45.62%. Hal ini menunjukan bahwa responden pegawai laki-laki sangat banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir pegawai pada kantor camat kecamatan bahwa sebanyak 9 orang atau 29, 33 % mempunyai tingkat pendidikan S1. Dan jumlah pendidikan responden pada pegawai Pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak mempunyai tingkat pendidikan terendah sebanyak 1 atau 3, 22 %.

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas di maksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat mengukur apa yang akan di ukur.uji validitas dalam penelitian ini dimaksud untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah disiapkan telah dapat mengukur variabel yang ingin diukur. uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing- masing pertanyaan (item) dengan skor totalnya.kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung (rhitung) dengan (rtabel). kriteria keputusanya adalah apabila rhitung>r maka pertanyaan dinyatakan valid. Jika rhitung<rtabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. untuk mendapatkan rtabel diperoleh melalui : df(degree of freedom)=n-2 (jumlah atau responden dikurangi 2). Untuk penghitungan rtabel alpa yang digunakan adalah 5% Df=31-2=29, rtabel pada df= 29 adalah 0, 3550. bahwa dari 20 pertanyaan yang di ajukan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel dapat dinyatakan Valid karena rhitung lebih besar dari rtabel.

1. **Uji Reliabilitas**

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Nilai reliabilitas yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai korelasi tabel( r tabel ) dengan tingkat signifikasi (a) = 0, 05 dan jumlah responden (n) = 100. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Cronbach Alpha.

1. **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan Tangapan Responden Tentang pegawai pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak sebagai berikut:

bahwa tanggapaan responden yang memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani sebagai berikut: responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 35,48%, responden yang mengatakan setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 35,48%, responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 19,35%. responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 6, 45%, sedangkan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 3, 23%.dari analisis di atas maka kita dapat mengetahui tanggapan responden sebesar 3, 93 dengan rentang skala 3,40-4,19 yang ada pada kriteria baik.

1. **Tanggapan responden yang selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki**

Bahwa tanggapaan responden yang selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki sebagai berikut: responden yang mengatakan .responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 48,39%, responden yang mengatakan setuju sebanyak 8 orang atau 25,81% .responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 6 orang responden atau 19,35%, sedangkan yang mengatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebanyak 6,45%.dari analisis di atas maka kita dapat mengetahui tanggapan responden sebesar 4,16 dengan rentang skala 3,40-4,19 yang ada pada kriteria baik.

1. **Tanggapan responden Dengan pengetahuan yang dimiliki, mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik**

Tanggapaan responden Dengan pengetahuan yang dimiliki, mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.sebagai berikut: responden yang mengatakan. Responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 32,26%, responden yang mengatakan setuju sebanyak 10 orang atau 32,26%. responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 6 orang responden atau 19,4%, sedangkan yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebanyak 16,13. dari analisis di atas maka kita dapat mengetahui tanggapan responden sebesar 3,77 dengan rentang skala 3,40-4,19 yang ada pada kriteria baik

1. **Tanggapan responden yang selalu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah**

Responden yang mengatakan setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 32,26%. responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 29,03%, responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 25,81% .responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau 9,7%, sedangkan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 3,23%.dari analisis di atas maka kita dapat mengetahui tanggapan responden sebesar 3,74 dengan rentang skala 3,40-4,19 yang ada pada kriteria baik.

1. **Tanggapan responden yang memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang di lakukan**

Responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 9orang responden atau sebesar 29,03%. responden yang mengatakan setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 25,81%, responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 25,81% .responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau 12,90%, sedangkan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebanyak 6,45%.dari analisis di atas maka kita dapat mengetahui tanggapan responden sebesar 3,58 dengan rentang skala 3,40-4,19 yang ada pada kriteria baik.

1. **Tanggapan responden yang memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani**

Responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 11orang responden atau sebesar 35,48%. Responden yang mengatakan setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 35, 48%, responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 19,35%. Responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau 6,45%, sedangkan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 3,23%. Dari analisis di atas maka kita dapat mengetahui tanggapan responden sebesar 3,94 dengan rentang skala yang ada pada 3,40-4,19 kriteria baik.

1. **Rekapitulasi nilai rata-rata kuesioner**

Dari hasil keseluruhan telah ditemukan titik terendah 3,58 dan titik tertinggi 4.19 dapat diketahui bahwa setelah semua rata – rata skor jawaban responden dijumlahkan mendapat rata – rata skor sebesar 15, 43 dan kemudian jumlah rata-rata skor tersebut kita bagi dengan jumlah 4 indikator kompetensi maka di peroleh rata –rata sebesar 3, 85 dan masuk dalam kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulakan bahwa kompetensi pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak masuk dalam kategori cukup baik.

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. **Kesimpulan**
2. Skor rata-rata total kompetensi pegawaipada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak adalah sebesar 4,19 dari titik jawaban tertinggi dan terendah 3,58
3. Berdasarkan pernyataan atau pertanyaan kompetensi yang menjawab skor tertinggi adalah:
* Kuesioner nomor 17, bekerjasama dalam mencapai tujuan dalam tim memperoleh skor 4,19
* Kuesioner nomor 2 selalu beusaha belajar untuk meningkatkan penegetahuan yang dimiliki memperoleh skor 4,16,
* Sedangkan tingkat kompetensi yang memperoleh skor terendah adalah : Memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dlakukan memperoleh skor rata-rata sebesar 3, 58 dan Memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani memperoleh skor rata-rata sebesar 3, 65.
1. **Rekomendasi**
2. Pimpinan perlu memberikan pelatihan terkait bidang keahlian yang ditekuni setiap pegawai dikarenakan hasil penelitian menunjukkan pertanyaan mengenai “memahamai dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan” mendapat skor 3, 58 yang lebih rendah dari pada indikator lainnya, walaupun secara umum masuk dalam kategori baik, oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan hal tersebut sehingga penguasaan pengetahuan pegawai menjadi lebih baik lagi.
3. Pimpinan sebaiknya mendukung setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja agar mampu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki setiap pegawai dikantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak dikarenakan hasil penelitian menunjukkan pertanyaan mengenai “memiliki kemampuan solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani” mendapat skor 3, 65 yang rendah, walawpun secara umum masuk dalam kategori baik oleh karena itu pimpinan harus tetap mendukung prestasi kinerja pegawai.
4. Pimpinan sebaiknya bekerjasama dalam menjalankan tugas dengan parapegawai agar mampu mencapai target penyelesaian tugas yang belum terealisasikan dikarenakan hasil penelitian menunjukkan pertanyaan mengenai “Dalam menjalankan tugas kami siap memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas” mendapatkan skor 3,65 yang rendah,walaupunsecara umum masuk dalam kategori baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta

As’ad, M. 1987. Psikologi Industri dan Sosial. Jakarta: Pustaka Jaya

Bowo dan Andy, (2007), Pengertian Kerjasama, [online]. (http://lompoulu.blogspot.com/2013/06/pengertian-kerjasama.html

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta:BumiAksara

Dharma, 2015, pengembangan kopetensi sumber daya manusia, edisi pertama, cetakan kedua, penerbit: pustaka pelajar, yogyakarta

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Hakim, Thursan. 2002. Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri. Jakarta: Puspa Swara.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2004, Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber DayaManusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Soemanto, Wasty. 1990. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Siagian, S.P. (1992). Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi. Jakarta: Rineka

Cipta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. Manajemen Publik. Gramedia Widia. Jakarta

Umar, H. 2003.Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Ed. 8 Baru. Jakarta: Penerbit PT Raja GrafindoPersada

Prihadi, Syaiful F., 2004. Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.