

## **ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUMEDANG**

**Indra Wahyudinata\*, Epi Susilawati, Iip Cahyana, Muhammad Haekal, Rifqi Naufal  
Muzzaki, Wike Siti Dayanti**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

\*Corresponding Email: [indra\\_wahyudinata@unsap.ac.id](mailto:indra_wahyudinata@unsap.ac.id)

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine, obtain objective data and information regarding Competency Analysis in Improving Employee Performance at the Education Office of Sumedang Regency. In this study, using qualitative research methods with data collection, observation steps, in-depth interviews and documentation. From this research, it was found that the factors that support Competence in Improving Employee Performance at the Education Office of Sumedang Regency as a whole can be said to be quite good, but there are problems regarding the lack of ability of employees in carrying out tasks, in using technology, lack of ability or skills so that it occurs. non-conformance in dealing with competency issues. Obstacles were found regarding Competence in Improving Employee Performance at the Education Office of Sumedang Regency, namely: in terms of budget, interest or awareness of employees, facilities, and when employees face new things, lack of funds and environmental atmosphere or organizational climate that is less supportive, lack of areas of expertise expertise in the analysis phase of a problem at hand, poor capacity in thinking about complex problems, does not meet predetermined standards, errors occur if collecting data too quickly. Efforts to overcome obstacles include developing potential, learning and developing continuously, using analytical techniques in problem solving, anticipating complex problems, working beyond/meeting standards, and job opportunities are carried out accurately according to the competence of employees at the District Education Office Sumedang.*

**KeyWord: Human Resources Management, Competence, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan dan karakteristik seseorang dalam bekerja untuk mencapai sasaran kerja. Karakteristik yang dimaksudkan disini yaitu yang didalamnya sub-sub atau beberapa jenis karakteristik yang terdiri dari jenis yang berbeda, yang dapat mendorong perilaku pekerja dengan harapan dapat terciptanya kinerja yang unggul dan efektif. Selain itu, juga diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, bisa diartikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Untuk itu, Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi harus dipandang sebagai faktor utama dan diperlakukan sebagai aset yang mendapatkan porsi prioritas yang paling kritis. Karena manusia merupakan satu-satunya faktor yang menggerakkan roda organisasi dan sebagai kekuatan utama untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang baik, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Pegawai ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Organisasi sendiri hanya akan mempromosikan pegawai yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang tidak terlepas dari kondisi-kondisi diatas karena itu Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang perlu memperbaiki kinerja pegawai.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karenanya Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dapat mencapai keberhasilan apabila didukung dengan pegawai yang berkompotensi tinggi.

Dalam rangka mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan dari penerbitan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggantikan UU Nomor 43 Tahun 1999 adalah untuk mewujudkan tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan memper-tanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memenuhi standar kompetensi akan berpengaruh terhadap kompetensi, misalnya bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah – PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS. Isi PP Nomor 17 Tahun 2020 antara lain terkait pengembangan karier PNS dalam JF, Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF, dan pengangkatan PNS dalam JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, pengangkatan perpindahan, pengangkatan penyesuaian/ inpassing, dan promosi. Selain itu, dengan adanya penetapan kedudukan JF tersebut, maka Instansi Pembina memiliki tugas pula dalam menyusun informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan.

Berdasarkan PP Nomor 17 tahun 2020, ada kabar buat para guru dan dosen, karena dalam PP dinyatakan bahwa PNS yang menduduki Jabatan guru pada sekolah dan Jabatan dosen pada perguruan tinggi yang mendapat liburan menurut peraturan perundang – undangan, berhak mendapatkan cuti tahunan. Hal ditegaskan dalam pasal 1 ayat 22 PP Nomor 17 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa Ketentuan Pasal 315 dalam Nomor 11 Tahun 2017 diubah, sehingga berbunyi “ PNS yang menduduki Jabatan guru pada sekolah dan Jabatan dosen pada perguruan tinggi yang mendapat liburan menurut peraturan perundang – undangan, berhak mendapatkan cuti tahunan”

Apabila kita melihat penelitian terdahulu, seperti yang telah diteliti oleh Anggun Dewi Wahyuni (2017) berdasarkan hasil penelitian bahwa Kompetensi Petugas Sensus Organik di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang sebesar 73,20% dapat dikatakan sudah berjalan dengan Baik. Namun berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat diketahui bahwa Pengaruh Kompetensi Petugas Sensus Organik di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang belum mencapai atau kurang dari 75% dari kriteria ideal yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang tentang kompetensi pegawai, ditemukan indikasi-indikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan bidang tugasnya. Dalam hal ini pegawai belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan uraian tugas jabatan. Contohnya, seperti dalam melaksanakan validasi dokumen pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sumedang.
2. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam menggunakan teknologi. Seperti dalam menggunakan komputer yang terhubung dengan jaringan internet. di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang belum mampu dalam mengolah data melalui komputer untuk mengirimkan data. Contohnya ketika seorang pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dalam melakukan pengiriman file atau data masih meminta pertolongan kepada orang lain.
3. Kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan beban kerja mental atau fisik, terutama dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Contohnya dalam menyusun perencanaan dan program pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sumedang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif atau sering disebut metode naturalistik, karena penilaiannya kondisi yang alamiah. Metode penelitian kualitatif ini digunakan karena dianggap lebih mudah dalam menyesuaikan dengan kenyataan yang dihadapi dilapangan. Adapun pengertian kualitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Sasaran penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, sedangkan yang menjadi informan sementara penelitian ini berjumlah 4 orang. Penyusunan mengambil sejumlah orang tersebut di atas berdasarkan pertimbangan bahwa yang bersangkutan berkompeten dan bertanggung jawab mengenai pelaksanaan koordinasi pada Bidang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang secara keseluruhan maupun sebagian tergantung tugas pokok, uraian tugas dan tingkat wewenang serta tanggung jawabnya. Adapun sasaran penelitian dalam kompetensi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 1. Sasaran Penelitian

NO	SASARAN PENELITIAN	JUMLAH
1	Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	1 orang
2	Kasubag Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	1 orang
3	Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	2 orang
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>		<b>4 orang</b>

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan sedangkan pengolahan data menggunakan Model Miles dan Huberman yang terdiri dari *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclucion Drawing/Verification* (Penerarikan Kesimpulan/Verifikasi), dan Triangulasi (Sugiyono, 2017).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah kompetensi adalah hal yang sering kali menjadi suatu pembahasan yang dijadikan acuan dalam dunia kerja. Terutama ketika se suatu organisasi yang dengan konsentrasi kerjanya memerlukan SDM yang berkualitas dalam hal kompetensi. Maka hal tersebut akan menjadi suatu pertimbangan perekrutan pegawai dengan demikian, kompetensi pegawai yang baik harus dimiliki pegawai itu tentu sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2012) 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.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2009) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Dari beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu pembawaan diri/karakteristik dari masing-masing individu yang nantinya akan menciptakan suatu citra diri apakah individu tersebut dapat dikatakan komponen atau tidak tergantung kepada keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, yang kemudian kemampuan seseorang yang disebut kompetensi tersebut dapat didistribusikan untuk kepentingan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai profesionalitas kerjanya sebagai pegawai dalam suatu organisasi.

Teori yang dijadikan ukuran dalam menilai kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang adalah pendapat Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2009) yang membagi kompetensi ke dalam dimensi indikator sebagai berikut:

1. *Motives* (dorongan) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. *Motives* menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept* (citra diri) adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge* (pengetahuan) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill* (kemampuan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sebagai salah satu organisasi pemerintah memiliki tujuan atau visi misi yang akan dicapai, oleh karena itu diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya. Hasil penelitian terhadap kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang disajikan kedalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Penelitian Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

NO	DIMENSI	INDIKATOR	HASIL PENELITIAN
1	<i>Motives</i> (Dorongan)	Tanggung jawab pegawai atas tugas dan fungsinya	Pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya saat bekerja dilihat dari pertanggungjawaban berupa laporan serta adanya target yang ditentukan.
		Konsisten dalam berfikir dan bertindak	Tanggung jawab tiap individu dalam memikul pekerjaan dan tugas yang diberikan sesuai dengan JUKNIS dan SOP.
		Peluang dalam bekerja	Kegiatan pegawai selalu ada uraiannya, peluang kerja harus mengikuti seleksi CPNS
2	<i>Traits</i> (Karakteristik)	Berani mengambil resiko	Selama waktu dan pekerjaan sudah sesuai dengan yang telah ditentukan dan sesuai dengan SOP yang ada. Maka tidak akan terjadi resiko.
		Profesionalisme kerja	Pegawai dituntut untuk profesional dalam bekerja.
		Variasi keterampilan	Maka kepatuhan individu terhadap pimpinan semuanya tergantung pada pegawainya masing-masing hanya saja tidak terlalu variative.
3	<i>Self-Concept</i> (Konsep Diri)	Kerapuhan diri pegawai	Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kerapuhan pegawai di dinas pendidikan tidak seperti pada SKPD lain, dengan kata lain masih belum terkoordinir dengan baik.
		Disiplin pegawai	Dinas Pendidikan Kabupten Sumedang dalam aspek kehadiran memang belum 100%, karena banyak pegawai yang berkerja ke lapangan.
4	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	Pemahaman tugas pokok dan fungsi	Dalam hal ini pegawai sudah memahami tupoksinya masing-masing, dan sebagian besar sudah paham akan tugasnya. Tetapi faktor umur mempengaruhi dalam penggunaan teknologi saat bekerja.
		Pemahaman pegawai dalam menggunakan teknologi	Pemahaman setiap individu berbeda karena kondisi umur sehingga tidak semua pegawai paham akan tekonologi
5	<i>Skills</i> (Keterampilan)	Kemampuan dalam menggunakan teknologi	Dikarenakan beberapa pegawai sudah berusia lanjut maka mereka tidak begitu mahir dalam menggunakan teknologi
		Optimalisasi hasil kerja	Optimalisasi kerja merujuk pada standar kinerja pegawai, pegawai bisa lebih mengoptimalkan kinerja setelah evaluasi tersebut
		Prestasi dalam bekerja	Penghargaan atau reward tidak diberikan secara khusus. Tetapi dilihat dari prestasi dalam bekerja dan pelayanannya.

Berdasarkan tabel hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut terlihat dari beberapa dimensi diantaranya *Traits* (karakteristik) dimana masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan kerja yang bervariasi hal tersebut dapat disebabkan pegawai ketika bekerja terpaku dengan SOP yang berlaku sehingga tidak mampu mengembangkan diri lebih luas lagi. Selain itu, SOP yang berlaku di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang cenderung kaku sehingga pegawai tidak memiliki ruang untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Selanjutnya dimensi *Knowledge* (pengetahuan) dan dimensi *Skill* (keterampilan) dari segi teknologi. Faktor usia menjadi salah satu penyebab kurang paham dan terampilnya pegawai didalam menggunakan atau memanfaatkan teknologi-teknologi terbaru di tempat kerja. Perkembangan internet menuntut perubahan sistem kerja yang tadinya berbasis offline kini bergeser semua serba digitalisasi. Dengan kondisi yang demikian, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yang berusia lanjut belum mampu meningkatkan keterampilan kerja mereka di era digitalisasi saat ini.

Kondisi-kondisi tersebut tentunya dapat menghambat peningkatan kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Sudarmanto (2009) bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi pegawai yaitu:

1. Kurangnya Pengembangan diri, yang menjadi hambatan dalam pengembangan diri yaitu tidak adanya keinginan pegawai untuk tumbuh dan berkembang. Dalam hal ini pentingnya dorongan internal yang mendorong seseorang untuk selalu belajar, selalu menambah pengetahuan, dan selalu ingin lebih baik dari kondisi sebelumnya. Tidak adanya keinginan dalam meningkatkan kapasitas untuk menciptakan hasil yang diinginkan, pola pemikiran baru tidak dikembangkan secara terbuka.
2. Kurangnya Kemampuan Kognitif. Situasi problematis menjadi permasalahan yang cukup rumit dan saling mengait antar permasalahan satu dengan yang lain, sehingga permasalahan tersebut menjadi tidak mudah diatasi. Dalam hal ini tentunya dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang kompleks.
3. Kurangnya Orientasi Berprestasi, yang menjadi hambatan dalam orientasi berprestasi yaitu tidak adanya keinginan pegawai untuk bekerja dengan baik. Orang yang memiliki prestasi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi dalam hambatan orientasi berprestasi pegawai tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh manajemen serta tidak adanya penetapan tujuan yang akan dicapai.

## **SIMPULAN**

Hasil analisis kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang menunjukkan hasil cukup baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari beberapa aspek yaitu Tanggung Jawab Pegawai atas Tugas dan Fungsinya di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dilihat dari adanya laporan kegiatan yang dilaksanakan setiap hari bagi PNS, laporan tersebut di ambil dari tugas pokok dan fungsinya di bidang masing-masing sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Konsisten dalam Berfikir dan Bertindak para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai konsisten dalam berfikir dan bertindak serta bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing, dengan menganalisis pekerjaan, membuat perencanaan kerja di awal bulan dan membuat laporan harian. Berani Mengambil Risiko dalam bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai berani mengambil risiko dalam meningkatkan kinerja pegawai selama waktu dan pekerjaan sudah sesuai dengan yang telah ditentukan maka tidak ada risiko kecuali ada pekerjaan yang banyak, yaitu dengan mengkonfirmasi masalah dan diselesaikan bersama-sama.

Variasi keterampilan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dapat disimpulkan bahwa variasi keterampilan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu kepatuhan individu terhadap pimpinan semuanya tergantung pada pegawainya masing – masing hanya saja tidak terlalu variatif. Pemahaman Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai mengerjakan tugas pokok dan fungsinya yang mengacu pada Standar Operasional Kerja (SOP). Pemahaman Pegawai dalam Menggunakan Teknologi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai memahami dan profesional serta sudah memahami beberapa perangkat atau fasilitas pendukung teknologi namun di kesiswaan belum ada aplikasinya. Kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai mampu dalam menggunakan teknologi, seperti mengoperasikan komputer ketika adanya keluar masuk surat sesuai dengan pedoman.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. 2007. Administrasi perusahaan Negara. Bandung :CV.Alfabeta.
- Akadun, Firdani Taufik, F., Febri Syahrulloh, G., Rinanda, I., Meliawati, I., & Chandra Pratama, L. (2021). EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 6(1), 16-24. Retrieved from <http://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/57>
- Anggara, Sahya. 2019. Ilmu Administrasi Negara. Bandung : Pustaka Setia.
- Anggun Dewi Wahyuni.2017.Pengaruh Kompetensi Petugas Sensus Organik Terhadap Efektivitas Pencapaian Program Sensus Ekonomi Di Pusat Badan Statistik ( BPS) Kabupaten Sumedang. Skripsi.Sumedang :STIA Sebelas April Sumedang.
- Aref Ishak dan Hendri Tanjung . 2011 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Sulita.
- Handyaningrat, Soewarno. 1996. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi,Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Iskandar. 2014. Selekt Administrasi Negara. Bandung : Puspaga.
- Moehariono.2010. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi . Bogor : Ghalia Indonesia
- Monica, Satria. 2015. Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Volume 3, Nomor 4, [ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id), Samarinda.
- Pasolong. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: CV. Alfabeta
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM .Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Syafii'e, Inu, Kencana. 2010. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tangkilisan, H.N. 2002. Manajemen Publik. Jakarta : PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- Mintorogo, Antoius (2002). Pengantar Ilmu Administrasi. Jakarta : STIA Lan Pers.
- Widyatmini,L.H (2008) Hubungan Kepemimpinan Kompensasi dan Kompetensi.Jurnal Ekononi Bisnis,No 2 Vol 13.