

Heni, Nur. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat. *Prediksi*. Vol. 1(1). 95-103.

Analisis Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat

Nur Heni*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
17 Februari 2020
Received in revised form:
10 Maret 2020
Accepted:
18 Maret 2020

Keyword:

Competency and Performance

Kata Kunci:

Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the competency development program of personnel resources and employee performance. Besides, this study also aims to determine whether there was a significant influence on the development of competence of personnel resources to employee performance at the Parliament Secretariat of West Kutai. The results showed that the empirical rs amounted to 0.631 greater than the theoretical rs of 0.219 for n = 79 at a significance level of 5%. Thus, it can be said that there is a significant relationship between the variables of the competence of personnel resources with variable employee performance. The results showed also that the obtained value of 7.136 t-test. The results of these calculations show that the t-count is greater than t-table contained in the table prices are critical student-t for n-2 at the 0.05 level, where $t(\text{hit}) = 7.136 > t(\text{tab}) = 1.991$, This means that there is a significant relationship and influence between variable competence development of personnel resources with variable employee performance. Thus, it can be said that the formulation of the problem in this study have been answered and the research hypothesis can be received and verified.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan program pengembangan kompetensi sumber daya personel dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi sumber daya personel terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rs empiris sebesar 0,631 lebih besar dari rs teoritis 0,219 untuk n = 79 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya personel dengan kinerja karyawan yang bervariasi. Hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari 7,136 t-test. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa t-count lebih besar dari t-table yang terkandung dalam tabel harga adalah critical student-t untuk n-2 pada level 0,05, di mana $t(\text{hit}) = 7.136 > t(\text{tab}) = 1.991$, Ini berarti bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kompetensi variabel sumber daya personel dengan kinerja karyawan variabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini telah dijawab dan hipotesis penelitian dapat diterima dan diverifikasi.

* Corresponding author: NurHenii@untag-smd.ac.id

Pendahuluan

Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 32 dan 33 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, ternyata daerah merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dalam upaya mengefektifkan pelaksanaan otonomi daerah. Kebijakan tersebut telah memberikan kewenangan yang lebih luas, nyata, dan bertanggung jawab untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya atau potensi yang dimiliki daerah, termasuk pendayagunaan sumber daya aparatur yang merupakan salah satu faktor penentu terhadap keefektifan pelaksanaan Otonomi Daerah.

Menempatkan sumber daya aparatur sebagai determinan penting dalam pelaksanaan otonomi daerah, karena kedudukan sumber daya aparatur dalam pelaksanaan otonomi daerah tidak hanya sebagai objek, tetapi sekaligus sebagai subjek. Isu yang berkembang bahwa kualitas sumber daya aparatur yang dimiliki di daerah kabupaten/kota masih terbatas sehingga dimungkinkan dapat menghambat pelaksanaan otonomi daerah.

Upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur telah dilakukan namun belum sesuai yang diharapkan. Upaya yang dilakukan bukan saja menyangkut profesional sumber daya aparatur, tetapi secara institusional juga dilakukan, diantaranya 1) penataan organisasi, 2) penyempurnaan ketatalaksanaan, 3) pemantapan sistem informasi, 4) perbaikan sarana dan prasarana, dan 5) peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraannya. Hanya saja realisasi dari upaya tersebut belum sesuai yang diharapkan. Karena itu pemerintah perlu melakukan perubahan terutama di kalangan birokrasi pemerintah sekaligus mengantisipasi persoalan-persoalan yang terjadi, terutama menyangkut kompetensi aparatur yang profesional, karena hingga kini masih jauh dari harapan. Sudah selayaknya setiap aparatur harus memiliki kompetensi yang profesional apalagi dalam menghadapi era globalisasi yang semakin kompetitif, justru hal tersebut sangatlah diperlukan.

Terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki oleh aparatur yang profesional, yaitu : (1) kemampuan profesional dalam bidang pekerjaannya, (2) kemampuan untuk inovasi dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan citra dan kinerja instansi masing-masing, (3) memiliki kesungguhan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (*committed to work*), (4) mampu menunjukkan motivasi dan komitmen pelayanan yang tinggi sehingga meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat, serta, (5) memegang teguh etika profesional.

Dengan profesionalisme aparatur berarti kompetensi aparatur cenderung mampu mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Kemudian usaha pemerintah ke arah tersebut nampaknya belum dapat memperbaiki kinerja aparatur secara optimal dan hal tersebut hanya berupa harapan-harapan dan belum dapat direalisasikan sesuai yang direncanakan. Perkembangan yang terjadi justru semakin mensyaratkan adanya aparatur pemerintah yang kurang memiliki kualifikasi sesuai yang diperlukan lembaga. Dalam prakteknya banyak aparatur yang memiliki pikiran terbalik, sehingga terjadi salah kaprah.

Perlu disadari bahwa dipundak aparatur pemerintah sebenarnya terdapat tanggung jawab ganda, yakni disamping harus mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan juga dituntut adanya kemampuan untuk menggerakkan pembangunan. Dalam hubungannya dengan tugas ganda tersebut, maka aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai negeri

sebenarnya mempunyai predikat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat atau sebagai pelayan negara dan pelayan masyarakat.

Dengan situasi yang demikian kedudukan pegawai negeri harus mampu menempatkan diri pada posisi yang sebenarnya yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang berorientasi pada kinerja (performance). Kinerja aparatur selama ini selalu dijadikan sebagai tolok ukur untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja merupakan perihwal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian terhadap kinerja pegawai akan sangat berguna untuk melihat atau menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi yang mendorong aparatur lebih memahami kebutuhan masyarakat .

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil suatu rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu :

1. Bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui program pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan kompetensi sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Aparatur

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel Kompetensi Sumber Daya Aparatur penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

- a. Kompetensi Pengetahuan
- b. Kompetensi Keterampilan
- c. Kompetensi Sikap/Perilaku

Kompetensi Pengetahuan

Kompetensi pengetahuan sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai dituntut memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan ataupun jabatan yang dibebankan kepadanya. Dengan memiliki

pengetahuan yang cukup terhadap bidang tugasnya, maka diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kompetensi pengetahuan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel-1. Jawaban Responden Tentang Kompetensi Pengetahuan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1.1	-	-	32 (40,5%)	31 (39,2%)	16 (20,3%)	79 (100%)
1.2	-	-	2 (2,5%)	59 (74,7%)	18 (22,8%)	79 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.1, yaitu Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik, 32 orang responden atau 40,5% menyatakan cukup setuju, 31 orang responden atau 39,2% menyatakan setuju dan 16 orang responden atau 20,3% menyatakan sangat setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.2, yaitu Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik, ada 2 orang responden atau 2,5% menyatakan cukup setuju, 59 orang responden atau 74,7% menyatakan setuju dan 18 orang responden atau 22,8% menyatakan sangat setuju.

Kompetensi Keterampilan

Data mengenai indikator kompetensi keterampilan ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Kompetensi Keterampilan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1.3	-	3 (3,8%)	3 (3,8%)	35 (44,3%)	38 (48,1%)	79 (100%)
1.4	-	-	7 (8,9%)	46 (58,2%)	26 (32,9%)	79 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.3, yaitu Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, 3 orang responden atau 3,8% menyatakan tidak setuju, 3 orang responden atau 3,8% menyatakan cukup setuju, 35 orang responden atau 44,3% menyatakan setuju dan 38 orang responden atau 48,1% menyatakan sangat setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.4, yaitu Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, ada 7 orang responden atau 8,9% yang menyatakan cukup setuju, 46 orang responden atau 58,2% yang menyatakan setuju dan 26 orang responden atau 32,9% menyatakan sangat setuju.

Kompetensi Sikap/Perilaku

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator sikap/perilaku ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini:

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Sikap/Perilaku

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1.5	-	5 (6,3%)	8 (10,1%)	42 (53,2%)	24 (30,4%)	79 (100%)
1.6	-	2 (2,5%)	33 (41,8%)	29 (36,7%)	15 (19%)	79 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.5, yaitu Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, 5 orang responden atau 6,3% menyatakan tidak setuju, 8 orang responden atau 10,1% menyatakan cukup setuju, 42 orang responden atau 53,2% menyatakan setuju dan 24 orang responden atau 30,4% menyatakan sangat setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.6, yaitu Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, ada 2 orang responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 33 orang responden atau 41,8% menyatakan cukup setuju, 29 orang responden atau 36,7% menyatakan setuju dan 15 orang responden atau 19% menyatakan sangat setuju.

Deskripsi Variabel Kinerja

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai, seperti halnya variabel Kompetensi Sumber Daya Aparatur, penulis juga menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas hasil pekerjaan merupakan salah satu indikator yang cukup berperan di dalam mengukur kinerja pegawai. Disini penulis melakukan pengukuran sampai sejauh mana para pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika dilihat dari kuantitas pekerjaan yang harus mereka emban. Dengan pencapaian hasil secara kuantitas maka diharapkan para pegawai memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Data yang berhasil penulis himpun di lapangan, berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas Kerja

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
2.1	-	-	6 (7,6%)	41 (51,9%)	32 (40,5%)	79 (100%)
2.2	-	-	5 (6,3%)	45 (57%)	29 (36,7%)	79 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.1, yaitu Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya, 6 orang responden atau 7,6% menyatakan cukup setuju, 41 orang responden atau 51,9% menyatakan setuju dan 32 orang responden atau 40,5% menyatakan

sangat setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.2, yaitu Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 5 orang responden atau 6,3% menyatakan cukup setuju, 45 orang responden atau 57% menyatakan setuju dan 29 orang responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju.

Kualitas Kerja

Kualitas hasil pekerjaan merupakan indikator yang juga sangat penting dalam pengukuran kinerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai dapat mencapai hasil pekerjaan yang secara kuantitas tinggi, maka jika hal tersebut tidak diimbangi dengan kualitas hasil pekerjaan yang baik, maka hal itu menjadi tidak berarti apa-apa. Oleh sebab itu kualitas hasil pekerjaan menjadi salah satu komponen yang cukup penting di dalam menilai kinerja seorang pegawai.

Data yang berhasil penulis himpun di dalam penelitian ini dapat kita lihat pada sajian tabel berikut ini:

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas Kerja

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
2.3	-	-	-	35 (44,3%)	44 (55,6%)	79 (100%)
2.4	-	-	-	59 (74,7%)	20 (25,3%)	79 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.3, yaitu Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima, 35 orang responden atau 44,3% menyatakan setuju dan 44 orang responden atau 55,6% menyatakan sangat setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.4, yaitu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, 59 orang responden atau 74,7% menyatakan setuju dan 20 orang responden atau 25,3% menyatakan sangat setuju..

Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Data mengenai indikator tingkat kerjasama pegawai ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan

oo	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
16	-	-	3 (13,04%)	8 (34,78%)	12 (52,17%)	23 (100%)
17	-	-	3 (13,04%)	10 (43,48%)	10 (43,48%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.5, yaitu Saya sangat memahami bidang tugas yang dibebankan kepada saya, 27 orang responden atau 34,2% menyatakan cukup setuju, 33 orang responden atau 41,8% menyatakan setuju dan 19 orang responden atau 24,1% menyatakan sangat setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.6, yaitu saya sangat memahami deskripsi dan uraian tugas dalam pekerjaan saya, 25 orang responden atau 31,6% menyatakan cukup setuju, 35 orang responden atau 44,3% menyatakan setuju dan 19 orang responden atau 24,1% menyatakan sangat setuju.

Analisis

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Semua perhitungan di dalam analisis data menggunakan aplikasi program SPSS 22.0 for Windows yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel-7. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

		Pengawasan	Efektivitas Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	79	79

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka diperoleh harga Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) sebesar 0,631 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis ini jika dibandingkan dengan harga-harga kritis yang terdapat pada tabel r Korelasi Product Moment (pearson) pada tingkat signifikansi 5% untuk N = 79 sebesar 0,219, maka nilai r empiris lebih besar daripada nilai r teoritis atau $0,631 > 0,219$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari variabel kompetensi Sumber daya aparatur dengan variabel kinerja.

Sementara itu untuk menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan uji-t (t-test). Hasil uji-t yang dilakukan dengan SPSS 22.0 for Windows dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel-8. Hasil Uji-t terhadap Koefisien Korelasi Product Moment

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	12.489	1.797	6.951	.000	
	Kompetensi	.524	.073	.631	7.136	.000

Berdasarkan tabel tersebut di atas, hasil uji-t adalah sebesar 7,136 pada tingkat signifikansi 5%. Sementara nilai t-teoritis seperti terlihat pada tabel t-test yang terdapat dalam lampiran skripsi ini menunjukkan nilai t untuk $n - 2$ ($79 - 2 = 77$) adalah sebesar 1,991. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa t-empiris (7,136) lebih besar jika dibandingkan dengan t-teoritis (1,991).

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu : "Diduga kompetensi sumber daya aparatur mempunyai korelasi yang positif dengan kinerja pegawai", dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur adalah aktivitas pengembangan kemampuan dasar dari seorang pegawai yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sementara itu Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,631$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel kompetensi sumber daya aparatur mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu $r(\text{hit}) = 0,631 > r(\text{tab}) = 0,219$ pada tingkat signifikansi $0,05$ untuk $n = 79$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil $t(\text{hit}) = 7,136$, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk $n-2$ pada tingkat signifikansi $0,05$, yaitu $t(\text{hit}) = 7,136 > t(\text{tab}) = 1,991$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis penelitian dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan pembinaan kepada sumber daya manusiannya agar kinerja para pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan

masalah pengembangan kompetensi sumber daya aparatur agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.

3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

Armstrong. M , 1998. *Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives ple, England.

Boulter. N, Dalziel. M dan Hill. J, 1996, *People and Competencies*, Bidlles, Ltd. London.

Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan* , BPFE, Yogyakarta