

THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY OFFICE OF SIDENRENG RAPPANG DISTRICT

Gazali Amin¹, Busrin Raihana Mas'ud²

¹ Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, Indonesia. E-mail: gazaliaminsemm@gmail.com

² Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, Indonesia. E-mail: busrinraihan21@gmail.com

Abstract: This research aims to test and analyze the influence of competency on employee performance at the Regional Financial Management Agency office of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study was the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Financial Management Agency office of Sidenreng Rappang Regency, totaling 70 ASN. The sampling method used was random sampling and the sampling technique was using the Slovin formula. The data collection method is through distributing questionnaires, then the data is analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS 24 software. Based on the partial results or t test, the competency variable shows the results of t-count (2.040) > t-table (1.996) so it can be said that overall partial competence has a significant positive effect on job satisfaction.

Keywords: *Employee Competency and Performance*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dan persaingan yang sangat ketat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bisa memberikan manfaat bagi masyarakat. Oleh karena itu setiap unit kerja atau organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya serta mempunyai tingkat pendidikan yang cukup. Sumber daya manusia sangat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya adalah kompetensi pegawai.

Menurut Kartika dan Sugiarto (2014), salah satu perhatian kepada tingkat kompetensi pegawai adalah dengan melakukan penelitian secara komprehensif sehingga setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai yang sesungguhnya, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja

pegawai, sedangkan Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kompetensi merupakan salah satu elemen penting dalam peningkatan kinerja pegawai, konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan perseorangan dalam suatu unit kerja, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan lepas dari peran sumber daya manusia yang bekerja secara efisien dan efektif.

Secara garis besarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditamikan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, salah satunya dengan cara melakukan penilaian kinerja secara rutin. Menurut Tika (2014:121) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, sedangkan Prawirosentono (2017;2) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, sehingga bisa kita tarik Kesimpulan bahwa kinerja adalah adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara individu dan pegawai secara berkelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktifitas harus dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja SDM.

Seperti halnya Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, kompetensi pegawai bervariasi ada yang memiliki kompetensi tinggi, sementara yang lain memiliki kompetensi lebih rendah. Meskipun demikian, kinerja kantor BPKD Sidrap secara keseluruhan cukup baik, hal ini yang menjadi fenomena apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti peneliti terdahulu Dina Rande (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara dengan hasil penelitian ditemukan adanya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN TEORITIS

Marwansyah (2014:3-4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Sedangkan menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Berdasarkan pendapat para ahli diatas kitab isa Tarik Kesimpulan bahwa MSDM adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan orang-orang di dalam organisasi, yang berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan industrial.

A. Kompetensi

Setiap karyawan secara individual mempunyai kompetensi yang berbeda, sekalipun berada dalam lingkup pekerjaan yang sama hal ini tergantung pada tingkat kebutuhan dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Sanghi (2007) kompetensi adalah suatu proses yang mengacu pada berbagai keterampilan yang harus dilakukan dan perilaku yang harus diterapkan dalam kinerja yang kompeten. Sedangkan menurut Badan Kepegawaian Negara (dalam Sholehatusyadiah, 2017:5791), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien Adapun menurut Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

B. Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan perseorangan dalam suatu unit kerja, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan lepas dari peran sumber daya manusia yang bekerja secara efisien dan efektif. Secara garis besarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditamikan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, salah satunya dengan cara melakukan penilaian kinerja secara rutin. Menurut Tika (2014:121) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, sedangkan menurut Prawirosentono (2017:2) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, Adapun, Wibowo (2016:3) berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan SDM nya yang akan mempengaruhi sikap perilaku dalam menjalankan kinerja. Dari definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara individu dan pegawai secara berkelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktifitas harus dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja SDM. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja, dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan proses dalam kinerja.

3. METODE

Penelitian ini mengikuti serangkaian proses dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data. Berikut adalah penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan:

A. Desain Penelitian:

Penelitian ini menerapkan desain penelitian kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data berupa angka dan statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

B. Populasi dan Sampel:

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 180 orang aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan

menggunakan rumus slovin sehingga menarik sampel 70 orang pegawai, yang dimana sampel mewakili jumlah populasi dengan tehnik random sampling.

C. Instrumen Pengumpulan Data:

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi 16 pernyataan terkait Kompetensi, dan Kinerja Pegawai. Instrumen diuji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diinginkan, sementara reliabilitas diuji untuk memastikan konsistensi jawaban.

D. Teknik Pengumpulan Data:

Teknik pengumpulan seluruh data yang dipakai pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014:121) metode ini digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia.

E. Analisis Data:

Pada penelitian ini memakai metode analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji signifikan parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang signifikan berarti dapat digeneralisasi untuk populasi. Analisis determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen (X). Koefisien bernilai 1 menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya (100%) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Variabel Kompetensi

Statistik deskriptif memberikan penjelasan atau gambaran data berdasarkan nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel yang dianalisis. Kualitas data penelitian dianggap baik jika rata-rata (mean) dari setiap indikator lebih besar dari standar deviasinya, sehingga mean dapat dianggap sebagai representasi yang akurat dari data keseluruhan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 70 responden di Kantor Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Tabel 1 Vareibel Kompetensi

Pernyataan	SKOR 1		SKOR 2		SKOR 3		SKOR 4		SKOR 5		N	TOTAL SKOR	MEAN
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
X1.1	0	0	0	0	0	0	32	45.7	38	54.3	70	318	4.54
X1.2	0	0	0	0	0	0	39	55.7	31	44.3	70	311	4.44
X1.3	0	0	0	0	0	0	44	62.9	26	37.1	70	306	4.37
X1.4	0	0	0	0	20	28.6	36	51.4	14	20	70	274	3.91
X1.5	0	0	0	0	1	1.4	26	37.1	43	61.4	70	322	4.60
X1.6	0	0	0	0	0	0	40	57.1	30	42.9	70	310	4.43
X1.7	0	0	0	0	0	0	40	57.1	30	42.9	70	310	4.43
X1.8	0	0	0	0	0	0	35	50	35	50	70	315	4.50
X1.9	0	0	0	0	0	0	44	62.9	26	37.1	70	306	4.37
X1.10	0	0	0	0	11	15.7	40	57.1	19	27.1	70	288	4.11
TOTAL	0	0	0	0	3.2	4.57	37.6	53.7	29.2	41.71	70	306	4.37

Sumber: olah data SPSS 24. 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa secara umum kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 29,2 atau 41,71%; setuju sebanyak 37 atau 52,85%; dan netral atau ragu-ragu sebanyak 3,8 atau 5,43%. Dilihat dari rata-rata skor 4,36 berada pada kategori sangat baik. Dari hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variable Kompetensi pegawai berada pada range (diantara range 4,2 - 5), yaitu sangat tinggi, dari tanggapan responden tentang kompetensi pegawai lebih memilih setuju artinya responden setuju bahwa standar kompetensi yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

B. Uji Validasi

Tabel 2 Uji Validasi

VARIABEL		r hitung	r tabel	Keterangan
KOMPETENSI	X1.1	0.372	0.300	Valid
	X1.2	0.362	0.300	Valid
	X1.3	0.265	0.300	Valid
	X1.4	0.374	0.300	Valid
	X1.5	0.487	0.300	Valid
	X1.6	0.550	0.300	Valid
	X1.7	0.349	0.300	Valid
	X1.8	0.476	0.300	Valid
	X1.9	0.374	0.300	Valid
	X1.10	0.516	0.300	Valid
KINERJA PEGAWAI	Y.1	0.376	0.301	Valid
	Y.2	0.515	0.302	Valid
	Y.3	0.348	0.303	Valid
	Y.4	0.418	0.304	Valid
	Y.5	0.362	0.305	Valid
	Y.6	0.579	0.306	Valid
	Y.7	0.314	0.307	Valid
	Y.8	0.319	0.308	Valid
	Y.9	0.350	0.309	Valid
	Y.10	0.344	0.310	Valid

Sumber: olah data SPSS 24. 2020

Dari table diatas diketahui bahwa bahwa item-item pertanyaan dalam kuisisioner seluruhnya memenuhi kriteria pengujian yaitu mempunyai nilai r hitung diatas rtabel (0,300), jadi berdasarkan hasil uji validasi seluruh variable diatas dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti sajikan sudah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

C. Uji Reliabilitas Data

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang berhubungan dengan kuisisioner adalah menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Untuk selengkapnya tersaji dalam Tabel berikut ini:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Dasar	Keterangan
KOMPETENSI (X1)	0.714	0.600	Reliabel
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.672	0.600	Reliabel

Sumber: olah data SPSS 24. 2020

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS for Windows. seperti terlihat diatas, tampak bahwa nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel penelitian menunjukan

lebih besar dari 0,600. Berdasarkan hasil tersebut, maka jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel karena memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.

D. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial. hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4 Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		
1		3.933	0
Kompetensi (X1)	0.203	2.040	0.045

Sumber: olah data SPSS 24. 2020

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang menggambarkan variabel dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai thitung > ttabel sebesar 1,996 dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, berdasarkan pertimbangan tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Terlihat pada kolom coefficients model 1 terdapat nilai Sig. 0,045, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,045 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel kompetensi mempunyai thitung 2,040 dengan ttabel 1,996 jadi $\text{thitung} > \text{ttabel}$, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Interpretasi Hasil Penelitian

Terlihat pada kolom coefficients model 1 terdapat nilai Sig. 0,045, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,045 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kompetensi mempunyai thitung 2,495 dengan ttabel 1,996 jadi $\text{thitung} > \text{ttabel}$, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien beta variabel kompetensi (X1) adalah 0,203. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 20,3%.

Ini membuktikan bahwa peran kompetensi sangat dibutuhkan dalam menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar organisasi, hal ini pula dijelaskan oleh Spencer dan Spencer (1993) bahwa Kompetensi menurut gambaran merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dan Ashton dalam Umi Narimawati (2004) mengatakan bahwa kompetensi adalah penjabaran dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang paling efektif.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa, Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variable indeviden , yaitu Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang., maka dinyatakan hipotesis diterima.

Disarankan untuk meningkatka kompetensi pegawai melalui studi banding, pelatihan serta pengembangan pegawai dan pengujian standar kompetensi dilakukan bukan hanya pada saat promosi jabatan, tetapi dilakukan secara rutin paling tidak setahun sekali. Untuk staf ASN dilingkungan pegawai pada kantor Badan Pegelolah Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

References

- Dina Rande (2016), Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju utara
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartika dan Sugiarto 2014, Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran, Jurrnal Ekonomi dan Bisnis 2014
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. Prilaku Budaya Organisasi. Repika Adiatama, Bandung.
- Prawirosentono, S. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Sanghi, S. (2007). The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organization. Sage Publication Pve, Ltd
- Sudarmanto, 2014: 70-71, dalam Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi ke empat. Rajawali Pers. Jakarta