

**ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP
KINERJA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA DEPOK PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh

Dedy Kusna Utama¹, Ahmad², Wahyuddin Latunreng³

^{1,2,3}Magister Ilmu Administasi, Pascasarjana Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

e-mail: [1dedykusna@yahoo.com](mailto:dedykusna@yahoo.com)

Abstract

The success of the performance of the Regional Finance Agency of Depok is not only seen from efforts to develop regional revenue potential, but is able to improve the quality of regional financial and asset management and increase the proportion of regional taxes to PAD. This study aims to analyze and evaluate the Influence of Policies and Human Resources Competencies toward the Performance of the Regional Financial Agency of Depok, West Java Province partially and simultaneously. This research uses quantitative research with an explanatory approach. The population of this research is 94 civil servants of the Regional Financial Agency of Depok, with a Census or saturated sample of all populations being the sample. The data analysis technique used multiple linear regression analysis techniques. Research results: (1) There is a positive and significant influence of policy partially toward the performance of BKD Depok Municipality, West Java, with a coefficient of determination of 55.5%. (2) There is a positive and significant influence of HR Competencies partially toward the BKD Performance of Depok Municipality, West Java, with a coefficient of determination of 58.8%. (3) There is a positive and significant influence of HR policies and competencies simultaneously toward the performance of the BKD of Depok Municipality, West Java, with a coefficient of determination of 71.6%.

Keywords: Policy, HR Competence, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Pendapatan Daerah Kota Depok merupakan salah satu indikator sumber pembiayaan daerah dalam upaya mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Depok dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah sehingga pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah yang berhubungan dengan pembangunan dan pelayanan dapat dilaksanakan. Program dan kegiatan Kota Depok yang membutuhkan dukung sumber-sumber pembiayaan akan berhasil jika adanya dukungan dari Badan Keuangan Daerah Kota Depok untuk mengelola PAD. Potensi penerimaan pendapatan daerah berkontribusi pada penyediaan sumber daya keuangan menjadi tuntutan kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Depok dalam meningkatkan

proporsi komponen pembentuk pendapatan daerah.

Peran strategi Badan Keuangan Daerah Kota Depok menjadi isu strategis karena berkenaan dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Namun berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Persentase Pajak Daerah terhadap total PAD yang dilaksanakan Badan Keuangan Daerah Kota Depok tahun 2017-2021 ditunjukkan pada tabel di bawah ini Tabel 1. Persentase Pajak Daerah terhadap total PAD Tahun 2019-2021

Indikator Kinerja Pajak Daerah terhadap total PAD				Keterangan
Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%	
2019	1.059.700.280.693	1.007.434.833.378	95,07	Tidak tercapai
2020	1.293.003.769.037	1.138.499.654.711	88,05	Tidak tercapai
2021	1.215.039.162.060	1.140.891.422.838	93,90	Tidak tercapai

Sumber: LKIP BKD Kota Depok tahun 2019-2021

Penerimaan pajak daerah kurang tercapai menunjukkan upaya kerja pegawai



kurang optimal dalam mendukung penerimaan pajak daerah. Hal ini ditunjukkan dari tahun 2019-2021 target penerimaan PAD tidak tercapai yang pencapaiannya secara persentase semakin menurun sejak dari tahun 2019.

Permasalahan kinerja BKD kurang optimal diduga karena kebijakan berdasarkan Keputusan Walikota Depok Nomor 109 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah yang menunjukkan BKD dapat mendukung kebijakan teknis bidang keuangan Daerah pada kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah serta meningkatkan proporsi pajak daerah terhadap PAD untuk melaksanakan penguatan otonomi dan keleluasaan daerah (*local discretion*) kurang optimal dilaksanakan. Permasalahan kebijakan terhadap kinerja dinyatakan oleh Samsudin (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kebijakan dengan kinerja. Hubungan ini dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (Hamdi, 2014:99-100) yang menjelaskan dalam model proses implementasi kebijakan akan berkaitan antara kebijakan dan *performa*.

Permasalahan lain yang menunjukkan kinerja BKD Kota Depok kurang optimal diduga kompetensi SDM kurang mendukung pelaksanaan tugas dalam pengelolaan pendapatan daerah. Kompetensi SDM yang dituntut untuk mampu mengelola sumber-sumber pendapatan daerah ditunjukkan pada lambannya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak tepat waktu, adanya kekeliruan dalam pengelolaan penghitungan pajak. Hal ini ditunjukkan dari 94 pegawai di BKD yang berlatarbelakang SMU/SLTA berjumlah 23 pegawai. Selanjutnya yang memiliki kemampuan di pajak sesuai dengan penugasannya berjumlah 6 pegawai dari berbagai disiplin ilmu. Permasalahan ini berdasarkan observasi kurangnya pengelolaan potensi penerimaan PAD karena hanya 5 pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengelolaan keuangan. Permasalahan kompetensi terhadap

kinerja dinyatakan oleh Fadhil (2016), Andi. (2019), Garaika (2020), dan Rimbayana, *et al* (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja. Hubungan ini dijelaskan pula oleh Sudarmanto (2015: 46) yang menyatakan kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.

Permasalahan di atas, menunjukkan fenomena kinerja BKD Kota Depok Provinsi Jawa Barat kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Selanjutnya, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kebijakan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Depok Provinsi Jawa Barat”.

LANDASAN TEORI

Menurut Dewi (2012: 103), Adminitrasi negara (*public administration*) adalah kegiatan yang berkaitan dengan pengurusan/penataan kepentingan Negara, dimana kebijakan pemerintah dilaksanakan melalui pelayanan terhadap rakyat. Adapun administrasi publik yang di definisikan oleh para ahli (dalam Sugandi, 2011: 2) mendefinisikan administrasi publik sebagai berikut:

- Marshall E. Dimock, Gladys O, Dimock dan Louis W Koenig dalam Inu Kencana dkk menyiratkan bahwa administrasi publik adalah kegiatan pemerintahan di dalam melaksanakan politiknya.
- Prajudi Atmosudiro menerangkan bahwa administrasi publik adalah administrasi dari Negara sebagai organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan.

Menurut Carl J Federick (dalam Agustino, 2016: 7) kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka

mencapai tujuan tertentu. Adapun David Easton (dalam Agustino (2016: 19) memberikan definisi kebijakan publik sebagai: “*The autorative allocation of values for the whole society*” (Hanya pemilik otoritas dalam sistem politik (pemerintah) yang secara sah dapat berbuat sesuatu pada masyarakatnya dan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu diwujudkan dalam bentuk pengalokasian nilai-nilai).

Wahab (2012: 40) mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Wahab (2012: 40-50) memberikan beberapa pedoman sebagai berikut:

- 1) Kebijakan harus dibedakan dari keputusan.
- 2) Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi.
- 3) Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan.
- 4) Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan.
- 5) Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai.
- 6) Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit.
- 7) Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu.
- 8) Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi.
- 9) Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah.
- 10) Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.

Penjelasan di atas menyatakan pelaksanaan kebijakan itu sendiri berkaitan dengan situasi dan kondisi sesuai dengan kepentingan publik yang dilaksanakan pemerintah.

McClelland (dalam Rivai dan Sagala, 2013:299) mendefinisikan: Kompetensi (*competency*) sebagai karakter yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh

langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016: 209) mengemukakan, kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Kompetensi menurut Sedarmayanti (2012: 125) sebagai berikut:

- 1) Konsep luas, membuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja.
- 2) Kemampuan dan kemauan melakukan tugas.
- 3) Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
- 4) Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif.
- 5) Kemampuan dasar dan kualitas kerja apapun yang dapat diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 6) Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali.

Kinerja menurut Bastian (2017:329) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Penjelasan ini adanya capaian pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran. Beberapa pendapat ahli (dalam Ali, 2013: 211-212) mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut:

- 1) Pierce, *et al.*, mengatakan kinerja adalah perilaku anggota organisasi yang mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya.
- 2) Moeheriono, mengatakan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.
- 3) Widodo dengan mengutip Lembaga Administrasi Negara (LAN), mengatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat



pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

- 4) Bernadin dan Russel, mengatakan kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.
- 5) Gomes, mengatakan ukuran-ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif seperti satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relative.
- 6) Marihot Tua Efendy, mengatakan kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Definisi dari pakar di atas, kinerja merupakan hasil kinerja seseorang dari ukuran-ukuran dan standar kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan tujuannya, jenis penelitian yang digunakan penelitian eksplanatory (*explanatory research*), yaitu penelitian untuk membuktikan hipotesis, Pengaruh Kebijakan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Depok Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Lebih lanjut dinyatakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian merujuk pada hasil analisis data kuantitatif dijelaskan sebagai berikut:

1. Pembahasan Pengaruh Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok, diperoleh hasil bahwa hubungan (korelasi) antara Kebijakan secara parsial dengan Kinerja BKD Kota Depok sebesar 0,745 menunjukkan keeratan yang kuat. Jika dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar $(0,745)^2 \times 100\% = 55,5\%$. Sedangkan besarnya Pengaruh Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,264.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok. Hasil ini membuktikan Kebijakan berpengaruh terhadap Kinerja BKD Kota Depok.

Hasil kategori skor tanggapan responden pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja BKD Kota Depok, berdasarkan jawaban responden terhadap indikator Kebijakan adalah sebesar 3,83, hal itu berarti tanggapan menurut responden adalah baik, karena 3,83 itu ada diantara 3,40 – 4,19 dimana dalam kriteria persentase skor tanggapan untuk variabel Kebijakan masuk dalam kriteria baik.

Hal ini didukung dari Teori Van Meter dan Van Horn (Hamdi, 2014:99-100), variabel Implementasi Kebijakan dipandang sebagai pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan oleh Badan Keuangan Daerah Kota Depok dalam rangka memberi layanan yang meliputi: Standar dan tujuan kebijakan, Sumber daya kebijakan, Komunikasi dan aktivitas penguatan antar-organisasi, Karakteristik jawatan pelaksana, Kondisi ekonomi, politik, dan sosial, dan Disposisi pelaksana.

Hasil temuan ini tentang terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok, sejalan dan didukung hasil penelitian sebelumnya dari hasil penelitian Samsudin (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel Kebijakan dan Variabel Kinerja.

2. Pembahasan Pengaruh Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok, diperoleh hasil bahwa hubungan (korelasi) antara Kebijakan secara parsial dengan Kinerja BKD Kota Depok sebesar 0,767 menunjukkan keeratan yang kuat. Jika dilihat dari koefisien determinasi (R square) sebesar $(0,767)^2 \times 100\% = (58,8\%)$. Sedangkan besarnya Pengaruh Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,355.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok. Hasil ini membuktikan Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja BKD Kota Depok.

Hasil kategori skor tanggapan responden pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja BKD Kota Depok, berdasarkan jawaban responden terhadap indikator Kompetensi SDM adalah sebesar 2,73, hal itu berarti tanggapan menurut responden adalah kurang baik, karena 2,73 itu ada diantara 2,60 – 3,39 dimana dalam kriteria persentase skor tanggapan untuk variabel Kompetensi SDM masuk dalam kriteria kurang baik.

Namun ada indikator dari variabel Kompetensi SDM yang bernilai di bawah nilai skor rata-rata, yaitu: dimensi Motif (indikator Tindakan kerja dan indikator Keinginan bekerja sama), dimensi Sifat (indikator Respon Kerja), dimensi Pengetahuan (indikator Pengetahuan pengelolaan keuangan daerah),

dimensi Keterampilan (indikator Keterampilan laporan keuangan daerah, indikator Keterampilan berkomunikasi).

Hal ini didukung dari teori Spencer and Spencer (Priansa, 2014: 258), Kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat terlihat dari pengetahuan juga keahlian dan kemampuan pada bidang tertentu yang meliputi Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan Keterampilan.

Hasil temuan ini tentang terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok, sejalan dan didukung hasil penelitian sebelumnya dari hasil penelitian Fadhil (2016), Andi. (2019), Garaika (2020), dan Rimbayana, *et al* (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel Kompetensi dan Variabel Kinerja.

3. Pembahasan Pengaruh Kebijakan dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja BKD Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh Kebijakan dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja BKD Kota Depok, diperoleh hasil bahwa hubungan antara Kebijakan dan Kompetensi SDM secara simultan dengan Kinerja BKD Kota Depok sebesar 0,846 dengan pernyataan Kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Kebijakan dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja BKD Kota Depok sebesar 71,6% sisanya sebesar 28,4% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel atau diluar model penelitian, namun tidak diteliti.

Hasil secara parsial menunjukkan Pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja BKD Kota Depok sebesar 0,264 kemudian dipengaruhi oleh Kompetensi SDM sebesar 0,355. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa untuk meningkatkan Kinerja BKD Kota Depok akan lebih baik memperbaiki Kompetensi SDM.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan



Kebijakan dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja BKD Kota Depok.

Secara kausalitas menunjukkan persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = 6.744 + 0.264X_1 + 0.355X_2$. Hasil ini menunjukkan jika Kebijakan (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) ditingkatkan satu satuan maka peningkatan tersebut akan meningkatkan Kinerja BKD Kota Depok sebesar satu satuan pula.

Hasil kategori skor tanggapan responden pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja BKD Kota Depok, berdasarkan jawaban responden terhadap indikator Kinerja BKD adalah sebesar 3,29, hal itu berarti tanggapan menurut responden adalah kurang baik, karena 3,29 itu ada diantara 2,60 – 3,39 dimana dalam kriteria persentase skor tanggapan untuk variabel Kinerja BKD masuk dalam kriteria kurang baik.

Namun ada indikator dari variabel Kinerja BKD yang bernilai di bawah nilai skor rata-rata, yaitu: dimensi Kinerja individu (indikator Kuantitas kerja) dan dimensi Kinerja organisasi (indikator Tujuan kerja, indikator Sasaran kerja, dan indikator Evaluasi kerja).

Hal ini didukung dari teori kinerja yang dikemukakan oleh Latunreng (2015: 179), kinerja organisasi adalah keberhasilan organisasi dari hasil yang dicapai pada pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, meliputi kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja organisasi, dan kinerja program.

KESIMPULAN

Kesimpulan didapat dari hasil bab sebelumnya, maka di dapatlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok Jawa Barat, dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 55,5%.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja BKD Kota Depok Jawa Barat, dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 58,8%.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja BKD Kota Depok Jawa Barat, dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 71,6%.

SARAN

Saran-saran untuk meningkatkan Kinerja BKD Kota Depok Jawa Barat, yaitu:

1. Kepada Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Depok Jawa Barat:

- a. Perlunya peningkatan pada Kompetensi SDM terutama pada dimensi Motif khususnya indikator Tindakan kerja dan indikator Keinginan bekerja sama.
- b. Perlunya peningkatan terutama dimensi Sifat khususnya indikator Respon Kerja.
- c. Perlunya peningkatan terutama dimensi Pengetahuan khususnya indikator Pengetahuan pengelolaan keuangan daerah.
- d. Perlunya peningkatan terutama dimensi Keterampilan khususnya indikator Keterampilan laporan keuangan daerah, indikator Keterampilan berkomunikasi.

2. Kepada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Depok Jawa Barat:

- a. Perlunya pegawai meningkatkan Kinerja individunya khususnya pada indikator Kuantitas kerja.
- b. Perlunya pegawai meningkatkan Kinerja organisasi khususnya indikator Tujuan kerja, indikator Sasaran kerja, dan indikator Evaluasi kerja.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada dosen Pembimbing Prof. Dr. Ir. Wahyuddin Latunreng, MM dan kepada narasumber dan

semua pihak yang mengambil peran dalam jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad, Mansyur. 2011. *Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik*. Yogyakarta: Mahakarya Rangkang Offset.
- [2] Agustino, Leo. 2016. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Ali, Eko Maulana. 2013. *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. Jakarta: Multicerdas Publishing.
- [4] Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- [5] Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [7] Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Bastian, Indra. 2017. *Akuntansi Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- [9] Dewi, Irra Chrisyanti. 2012. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [10] Hamdi, M. 2014. *Kebijakan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [11] Islamy, Muh.Irfan. 2017. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- [12] Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Edisi 2. Yogyakarta: Gava Media.
- [13] Latunreng, Wahyuddin. 2015. *Budaya Organisasi, Edisi Bisnis Global*. Jakarta: IPPSDM-WIN.
- [14] Mangkunegera, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [15] Mardiasmo. 2018. *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: Andi.
- [16] Mathis, John H. Jackson; Sean R. Valentine; & Patricia Meglich. 2016. *Human Resource Management*. Boston: Cengage.
- [17] Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [18] Mulyadi, Mohammad. 2019. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Publica.
- [19] Pandoyo., & Sofyan, M. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: In Media.
- [20] Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- [23] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Siagian, P. 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [25] Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- [26] Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [27] Sodikin, Dickdick., Pemana, Djaka., dan Adia, Suhenda. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- [29] Sugandi, Yogi Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik: Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [30] Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Suharno. 2013. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta: UNY Press.
- [32] Sunggono, Bambang. 2015. *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*. Jakarta: PT Karya Unipress.
- [33] Supranto, J, 2006, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [34] Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- [35] Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [36] Suwitri, Sri, 2014. *Analisis Kebijakan Publik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [37] Wahab, Solichin. Abdul, 2012. *Analisis Kebijakan (Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [38] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [39] Winarno, Budi. 2016. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- [40] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- [41] Andi. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol.1 No.1.
- [42] Fadhil, Muhammad. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*. Vol.1 No.1.
- [43] Garaika. 2020. Impact of Training and Competence on Performance Moderated by The Lecturer Career Development Program In Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol.4 No.3.
- [44] Rimbayana, Terisius Andreas Kasman., Erari, Anita., Aisyah, Siti. 2022. The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). *Technium Social Sciences Journal* Vol.27.
- [45] Samsudin. 2021. Pengaruh Kebijakan 5 (Lima) Hari Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*: Vol. 5 No. 1.