



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH,
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BALANGAN**

Abdurrahman¹, Irza Setiawan², Akhmad Berkatillah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : amanabdur2412@gmail.com, irzasetiawanybm@gmail.com,
akhmadberkatillah21@gmail.com,

ABSTRAK

Permasalahan terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan adalah Kompetensi pegawai yang tidak merata dilihat dari aspek tingkat Pendidikan dan kemampuan pelaksanaan tugas, pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang rendah dan Adanya penyelesaian kerja yang tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dan besar pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling berjumlah 36 responden, metode analisis data SEM mulai dari outer mode), inner model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. perangkat SmartPLS Versi 4 ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja ASN dari pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai P Values $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 28.408. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.00856). Hasil ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Besar pengaruh diketahui dari struktur model penelitian berdasarkan nilai R-Square diketahui Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.757 atau 75.7% sisanya 24,3% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Problems related to the influence of competency on the performance of State Civil Apparatus in the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade, Balangan Regency are unequal employee competency seen from the aspect of education level and ability to carry out tasks, low level of employee understanding of basic tasks and functions and the presence of completion of work that does not comply with the specified time target. The aim of the research is to determine the influence of competency on the performance of state civil servants and the magnitude of its influence. The research method used is a quantitative method using questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using a total sampling technique of 36 respondents, SEM data analysis methods starting from outer mode), inner model and hypothesis testing using the SmartPLS application. SmartPLS Version 4 device can be concluded that there is an influence of Competency on ASN performance from testing the hypothesis of the influence of the Competency variable (X) on Employee Performance (Y) with a P Value of $0.000 < 0.05$ and a t value of 28,408. This value is greater than the t table (2.00856). These results mean that competency has a significant effect on ASN performance. The magnitude of the influence is known from the structure of the research model based on the R-Square value. It is known that Competence influences Employee Performance by 0.757 or 75.7%. The remaining 24.3% is another factor that also influences Employee Performance.

Keywords: Competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan suatu perusahaan, terutama dalam hal pengelolaan, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini karena sifat Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia tangguh ini memiliki daya saing karena keahlian di bidangnya masing-masing. SDM (SDM) senantiasa



memegang peranan yang berguna dan dominan dalam setiap perkembangan sah suatu afiliasi karena merekalah yang menjadi koordinator, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan setiap afiliasi. Setiap afiliasi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, saat ini sedang mengerjakan ide SDM mereka sendiri.

Hal ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan akan perluasan pelaksanaan pekerjaan yang memuaskan unsur-unsur pekerjaan yang dilayani dan semakin serius. Pengembangan kualitas perwakilan lebih lanjut akan sulit dilakukan mengingat banyak kesulitan dan hambatan yang harus diatasi terlebih dahulu. Tujuan tidak akan tercapai jika karyawan tidak terlibat. Upaya tanpa henti untuk merancang, memilah, menggunakan dan mengimbangi angkatan kerja yang bertekad untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan produktif diperlukan dalam tujuan akhir untuk memperoleh spesialis yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan kerja. Kesulitan mengembangkan keterampilan pekerja. Hal ini dilakukan karena perlu menghadapi berbagai kesulitan dan hambatan terlebih dahulu. Oleh karena itu, setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta harus melakukan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusianya melalui penciptaan pendidikan formal dan informal, peningkatan keterampilan, keikutsertaan dalam berbagai program pelatihan, dan upaya untuk menyadarkan mereka. untuk menjaga disiplin. Perkembangan lebih lanjut implementasi representasi suatu lembaga akan dipengaruhi apabila unsur-unsur tersebut dapat dilaksanakan atau dimiliki oleh lembaga tersebut. Menjadikan pegawai dalam suatu asosiasi sebagai perwakilan yang dapat dipercaya, mandiri, dan cakap merupakan salah satu cara untuk memperluas kemampuan perwakilan. SDM memperhitungkan seluruh anggota suatu perusahaan, terutama mereka yang terlibat dalam praktik dari tingkat terendah hingga tertinggi. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Balangan merupakan salah satu organisasi yang diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat mengevaluasi hasilnya. Diharapkan pula mempunyai sikap ahli dalam melaksanakan pekerjaannya dan kemudian mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukannya.

Hal ini akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi pada afiliasi. Dalam suatu organisasi pemerintahan, eksekusi pegawai merupakan hal yang krusial karena akan menentukan maju atau tidaknya organisasi tersebut. Dengan asumsi eksekusi pekerja buruk, tujuan asosiasi tidak tercapai. Hal ini diduga menjadi salah satu faktor yang menunjukkan masih rendahnya keinginan para wakil rakyat untuk berprestasi, dan hal ini disebabkan oleh kurangnya inspirasi dan semangat para wakil rakyat dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Setiap tahunnya, akan terjadi kenaikan upah atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan. Pekerja di setiap tingkatan dan posisi terendah pada dasarnya memperoleh upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang dibandingkan pemerintah. Asuransi kesehatan, imbalan akhir tahun, dan uang kembali merupakan sumber pendapatan tambahan pemerintah selain santunan dan santunan. Selain gaji, karyawan yang berhasil akan menerima kompensasi tambahan, namun besarnya biasanya ditentukan oleh seberapa baik kinerja mereka. Kinerja adalah tujuan yang diperjuangkan oleh setiap perusahaan swasta dan publik. Kapasitas umumnya digambarkan sebagai kapasitas, keterampilan, batas. Biasanya, akar kata "mampu" berarti mampu, berbakat, atau mahir. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pelatihan kompetensi yang efektif terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku pegawai. Program yang mematuhi standar kemampuan yang ditetapkan harus mengoordinasikan pengembangan keterampilan kerja yang luar biasa dan kemampuan yang representatif. Keterampilan memegang peranan penting dalam mendukung pameran yang representatif.

Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang kuat pasti akan menjalankan semua tanggung jawab dengan efektif, mampu menjawab dengan baik situasi dan permasalahan pekerjaan, dan

mampu beradaptasi dengan baik terhadap situasi mereka saat ini. Di Kabupaten Balangan, pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan melaksanakan berbagai tugas. Dalam menyusun strategi kerja yang tentunya memerlukan kemajuan dan persaingan, penting untuk memperhatikan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab dan kemampuan tersebut.

Permasalahan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN adalah:

1. Kompetensi pegawai yang tidak merata dilihat dari aspek tingkat Pendidikan dan kemampuan pelaksanaan tugas dengan memanfaatkan teknologi penunjang seperti komputer, jaringan internet atau aplikasi pelaporan.
2. Pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang rendah dan menyebabkan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya.
3. Adanya penyelesaian kerja yang tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

Untuk melihat bagaimana sebenarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan serangkaian penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan”**

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini adalah 36 responden yang terdiri dari seluruh pegawai yang berstatus ASN. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni SmartPLS Versi 4.

PEMBAHASAN

1. Analisis Data

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. Outer Loading

Item	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X)
(1)	(2)	(3)
X.1.1		0.798450431
X.1.2		0.813161975
X.2.1		0.912468294
X.2.2		0.932532974
X.3.1		0.93816259
X.3.2		0.913117374
X.4.1		0.762705801
X.4.2		0.955760659
X.5.1		0.949071202
X.5.2		0.946974125
Y.1.1	0.858428099	

Y.1.2	0.842357969	
Y.2.1	0.825685836	
(1)	(2)	(3)
Y.2.2	0.889429478	
Y.3.1	0.898472301	
Y.3.2	0.858428099	
Y.4.1	0.711548252	
Y.4.2	0.876924646	
Y.5.1	0.892749146	
Y.5.2	0.939979264	

Berdasarkan sajian data dalam tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian ini dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut sebagai uji hipotesis.

b. Discriminant Validity

Tabel 2. Cross Loading

Item	KOMPETENSI (X)	KINERJA PEGAWAI (Y)
X.1.1	0.798450431	0.676619964
X.1.2	0.813161975	0.717214628
X.2.1	0.912468294	0.857733874
X.2.2	0.932532974	0.810314645
X.3.1	0.938162590	0.778897423
X.3.2	0.913117374	0.782165945
X.4.1	0.762705801	0.560063425
X.4.2	0.955760659	0.892749146
X.5.1	0.949071202	0.870638641
X.5.2	0.946974125	0.765192779
Y.1.1	0.674081959	0.858428099
Y.1.2	0.619044816	0.842357969
Y.2.1	0.622537667	0.825685836
Y.2.2	0.676424817	0.889429478
Y.3.1	0.673031122	0.898472301
Y.3.2	0.674081959	0.858428099
Y.4.1	0.711548252	0.826931699
Y.4.2	0.862947959	0.876924646
Y.5.1	0.892749146	0.955760659
Y.5.2	0.734451045	0.939979264

Berdasarkan sajian dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	AVE
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.741931873
KOMPETENSI (X)	0.800759873

Berdasarkan sajian dalam tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y) $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

d. *Composite Reability*

Tabel 4. Composite Reability

Variabel	Reliabilitas Komposit
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.967343553
KOMPETENSI (X)	0.97757366

Berdasarkan sajian dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reability* semua variabel penelitian ini $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

e. *Cronbach Alpha*

Tabel 5. Cronbach Alpha

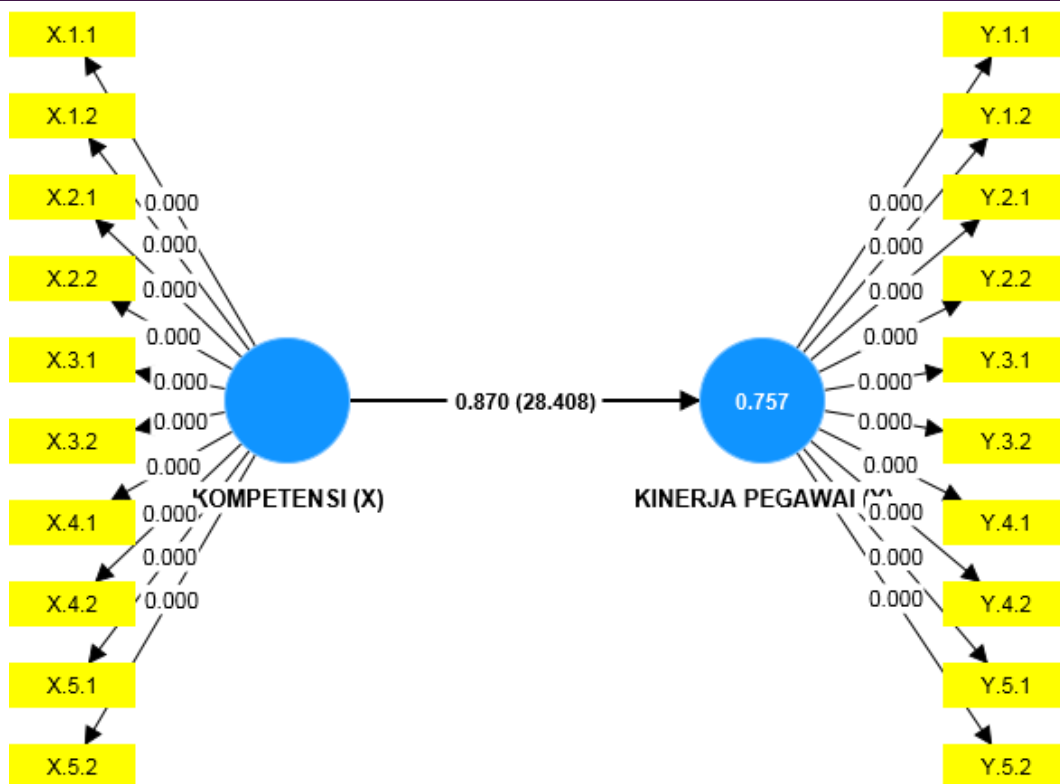
	Cronbach's Alpha
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.961078933
KOMPETENSI (X)	0.971687819

Berdasarkan sajian dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. dapat Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Evaluasi Inner Model (Uji Hipotesis)

a. *Uji Path Coefficient*

Berikut adalah hasil t-statistics pada *software* Smartpls 4.



Gambar 1 Inner Model
Konstruksi Diagram Jalur Hasil Pemodelan PLS (TStatistic)

b. Uji Goodness Of Fit

Tabel 6. R Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.757

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.30 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,757. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja dapat digambarkan oleh Kompetensi sebesar 75,7%.

Hal ini mengindikasikan bahwa dari perhitungan statistik, maka model sudah baik, karena variasi variabel yang terlibat dalam model telah mampu menjelaskan variable Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 75.7% sisanya 24,3% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Kinerja Pegawai, termasuk didalamnya adalah *error*

c. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diketahui sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis melalui *Bootstrapping*

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Kompetensi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	28,408	0,000	Diterima

Dari hasil uji hipotesis *bootstrapping* Smartpls 4 tersebut maka dapat dijelaskan

- Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan.
- Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai t sebesar 28.408. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.03224). Hasil ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti **Hipotesis diterima**.

3. Pembahasan

Dari hasil Uji hipotesis *Bootstrapping* menggunakan T Statistics (T Tabel df:50 Responden: 2.00856) dan P Values (0,050) diketahui hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan dan Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai t sebesar 28.408. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.66488). Hasil ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti **Hipotesis diterima**.

Selanjutnya diketahui nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,757. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja dapat digambarkan oleh Kompetensi sebesar 75,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa dari perhitungan statistik, maka model sudah baik, karena variasi variabel yang terlibat dalam model telah mampu menjelaskan variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 75.7% sisanya 24,3% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Kinerja Pegawai, termasuk didalamnya adalah *error*

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Balangan diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai t sebesar 28.408. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.03224). Hasil ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti **Hipotesis (H_a) diterima**.
2. Besar pengaruh diketahui dari struktur model penelitian ini dapat diterima berdasarkan nilai R-Square diketahui Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.757 atau 75.7% sisanya 24,3% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Kinerja Pegawai, termasuk didalamnya adalah *error*.

DAFTAR PUSTAKA

- Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.
- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Anshari, M.R. (2021) 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.
- Arlan, A.S. (2022) 'KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN', *Al'iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.
- Asniwati. 2022. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
- Arlan, A.S. (2023) 'Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin', *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.
- Budiardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan. Pertama. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses
- Bustan, dkk. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kota Makassar". Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen – LPI Makassar
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava



Media.

Dwiyanto, Agus. 2014. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Fauzi. F. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Online). Tersedia: <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/viewFile/1842/1472> (30 Agustus 2023)

Febriadi, H. (2021a) 'DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.

Febriadi, H. (2021b) 'MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.

Febriadi, H. (2021c) 'UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.

Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalialia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Noorrahman, M.F. (2023) 'Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai', *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.

Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) 'PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.

Oktavianty, P.A. *et al.* (2023) 'Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI "GUSI")', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.

Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.

Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.

Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.

Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.

Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.



- Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.
- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji. 2018. *Guru Profesional: Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Tim Penulis. 2023. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.