

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Hari

Niki Kosasih¹, Maya Hartanti²

Program Studi Akuntansi, STIE-GK Muara Bulian – Jambi
Jalan Gajah Mada, Telp. (0743) 23022
Email : kosasih_1087@ymail.com

Abstract

To improve employee performance, a human resource management strategy is needed in order to improve the performance of BKPSDMD employees in Batang Hari Regency. This study aims to determine: 1) To find out the strategy of managing human resources at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) Batang Hari Regency, 2) To determine the performance of employees at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) Batang Hari Regency. The type of research used is descriptive qualitative, with data collection techniques of observation, interviews, documentation and literature study. The results show that the benefits of the human resource management strategy implemented by the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) of Batang Hari Regency can directly provide good results in improving the performance of the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) of Batang Hari Regency.

Keywords : Human Resources, Strategy, Employee Performance.

Abstrak

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai BKPSDMD di Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari, 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari secara langsung dapat memberikan hasil yang baik dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari.

Kata Kunci : Strategi , SDM, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawah ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi.



Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai (Siagian, 2006).

Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawainya dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja (Wibowo, 2013).

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, semangat, kemauan dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Kinerja pegawai dan harapan pegawai untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat pegawai bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai.

Seorang pegawai yang kinerja baik akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai.

Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai pada suatu organisasi juga tergantung dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh pegawainya sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Di dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama organisasi/ perusahaan, maka pimpinan organisasi/ perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas organisasi/ perusahaan. Oleh karena itu pimpinan organisasi/ perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada pegawai/ karyawannya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya (Hariandja, 2002).

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, baik pegawai yang lama maupun pegawai yang baru. Salah satu cara tersebut adalah melalui penilaian prestasi pegawai. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan organisasi tentang kemampuan yang dimiliki para pegawainya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya organisasi (Robbins dan Judge, 2009).

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri, kinerja terhadap pegawai atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh pegawai/ karyawan dan pihak organisasi.

Untuk mencapai keseimbangan antar sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan pegawai, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi dan



individu pegawai. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar aktif (Sutrisno 2009).

Penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien menjadi tuntutan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara mengemban amanah negara dalam melayani masyarakat. ASN dituntut mampu memiliki tanggung jawab dan memiliki kualitas dalam sikap dan mental yang baik sehingga tujuan penyelenggaraan pembangunan dapat tercapai. ASN membutuhkan adanya pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat. Pengembangan SDM bagi ASN diwujudkan melalui penerapan kode etik dan kode perilaku. Salah satu kode etik dan kode perilaku sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 5 2b yaitu melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin (Negara, 2014).

Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah Provinsi Jambi yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian sebelumnya. Tugas pokok BKPSDMD Kabupaten Batang Hari antara lain mengerjakan seleksi, pengangkatan, pemberhentian, pemindahan, kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Batang Hari (<http://www.bkpsdmd.kab.batanghari.go.id>).

BKPSDMD Kabupaten Batang Hari sebagai salah satu instansi pemerintah yang berperan sebagai pusat manajemen SDM bagi PNS di Kabupaten Batang Hari memiliki peraturan disiplin yang harus ditegakkan dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Peraturan disiplin yang digunakan BKPSDMD Kabupaten Batang Hari mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sebagai pusat manajemen SDM seluruh PNS di Kabupaten Batang Hari, pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Hari harus memberikan contoh yang baik dalam tingkat kedisiplinannya.

Rendahnya kinerja kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. Dengan seringnya pegawai tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, pegawai yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis mengenai lingkungan kerja di BKPSDMD Kabupaten Batang Hari kurnag mendukung, bangunan gedung BKPSDMD Kabupaten Batang Hari merupakan bangunan lama dengan kondisi fisik gedung kurang begitu nyaman. Selain itu, tata letak meja kerja yang berdekatan dan terbuka juga menyebabkan pegawai kurang fokus dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan suasana kerja yang kurang mendukung. Masalah lain mengenai lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan beberapa pegawai menyatakan bahwa koneksi internet sering bermasalah dan hal tersebut sangat mengganggu pekerjaan, karena beberapa pekerjaan harus dilakukan secara online. Sekretaris BKPSDMD mengatakan bahwa BKPSDMD Kabupaten Batang Hari belum mempunyai fasilitas ruang rapat yang mengakibatkan pelaksanaan rapat sering diundur karena ruang yang digunakan untuk rapat merupakan ruang kerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Batang Hari.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkap kondisi yang sebenarnya terhadap objek yang diteliti dengan mengambil kesimpulan yang tidak berlaku umum. Sedangkan kualitatif dan analisa



datanya adalah dengan berdasarkan uraian-uraian tidak berwujud angka.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan kondisi yang sebenarnya pada objek penelitian, dengan pembahasan atau analisa berdasarkan keterangan-keterangan tidak berbentuk angka dengan kesimpulan yang tidak berlaku umum.

2.2. Jenis dan Sumber Data

2.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah berikut ini uraian (dalam Sugiyono, 2012) tentang jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Data Kualitatif. Dalam kualitatif merupakan data yang bukan dalam bentuk angka atau tidak dapat dihitung dalam bentuk riil, dan diperoleh dari hasil wawancara serta berbagai informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2011), data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian dilapangan, atau dengan cara mendatangi langsung ke Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Batang Hari.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011), data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang otentik yang mengarah pada kebenaran, maka penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

2.3.1 Field Research (studi lapangan) adalah sumber data yang diperoleh dengan mendatangi tempat objek yang diteliti secara langsung dengan cara :

1. Observasi (pengamatan) yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung, menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Menurut (M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, 2012) observasi merupakan sebuah tehnik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan.

2. Interview (wawancara), merupakan tanya jawab yang dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian ini menurut (Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2013) wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Data yang dihimpun sesuai dengan fokus penelitian berupa kata-kata, situasi, dokumentasi dan peristiwa yang diteliti.

3. Dokumentasi, dokumen menurut (Sugiyono, 2016) merupakan catatan peristiwa yang sudah tertentu. Dokumen yang digunakan peneliti disini berupa informasi-informasi, data-data berkaitan dengan obyek penelitian.

4. Library Research (studi kepustakaan) adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mencari dan mengumpulkan data-ata atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian.

2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan fakta yang ada dilapangan dikumpulkan dan dikelompokkan serta disusun



sedemikian rupa untuk dibandingkan dengan teori-teori yang relevan sehingga dapat diambil kesimpulan yang tidak berlaku umum.

3. Hasil Penelitian

3.1 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia BKPSDMD Kabupaten Batang Hari

Manajemen sumber daya manusia yang menjadi fakto utama untuk menjalankan organisasi di Instansi Pemerintah BKPSDMD Kabupaten Batang Hari. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan maka akan diterapkan sebuah strategi manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Pengembangan kemampuan dasar yang dimiliki para pegawai di BKPSDMD Kabupaten Batang Hari maka akan ada pengembangan keterampilan dasar dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan cara mengikuti berbagai pelatihan atau diklat yang dilaksanakan baik dalam daerah maupun di luar daerah. Dalam pengembangan sumber daya tersebut maka akan ada seorang pemimpin yang akan menerapkan strategi agar terevaluasinya sumber daya manusia yang dimiliki di BKPSDMD Kabupaten Batang Hari.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Mula P. Rambe, S.Sos, M.H (Kepala BKPSDMD Kabupaten Batang Hari), Ibu Irma Suryani, SH (Sekretaris BKPSDMD Kabupaten Batang Hari) dan Ahmad Farid Wajdi, SE (Kabid Pengembangan Kompetensi Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan) dapat dijabarkan mengenai kemampuan dasar apa yang harus dimiliki untuk meningkatkan manajemen stretegi.

“Manajemen Strategi yang diterapkan bahwa semua ASN menempati posisi jabatan sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Setiap jabatan memiliki Standar Kompetensi yang diatur dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.

Contoh :

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui :

- a. Kepeloporan dalam bidang :
 - 1) Keahlian profesional.
 - 2) Analisis dan rekomendasi kebijakan, dan
 - 3) Kepemimpinan manajemen.
- b. Pengembangan kerjasama dengan instansi lain, dan
- c. Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

Dan menurut Sedarmayanti (2014), bahwa ketetapan bauran tiga keahlian dasar: tekhnis, manusia dan konseptual akan menjamin efektivitas manajemen strategi suatu organisasi.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Mula P. Rambe, S.Sos, M.H (Kepala BKPSDMD Kabupaten Batang Hari), Ibu Irma Suryani, SH (Sekretaris BKPSDMD Kabupaten Batang Hari) dan Ahmad Farid Wajdi, SE (Kabid Pengembangan Kompetensi Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan) dapat dijabarkan mengenai manajemen strategi yang diterapkan memiliki manfaat apa saja baik untuk instansi maupun individu. Manfaat dalam menerapkan strategi manajemen baik untuk instansi maupun individu, yaitu :

- a. Manfaat untuk instansi yaitu :

Membawa organisasi pada suatu kemajuan yang bisa memberikan dampak positif dan efektif dalam meningkatkan kinerja dan membuat organisasi jadi lebih baik dari sebelumnya dan tercapainya tujuan organisasi.
- b. Manfaat bagi individu yaitu :

Dapat meningkatkan motivasi dan juga kinerja yang dilakukan. Bahkan individu pun mendapatkan kepuasan tersendiri jika bisa meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga membuat jenjang karier pun semakin bagus sesuai dengan kompetensinya.



Menurut Greenley menyatakan manajemen strategis memberikan manfaat berikut ini :

1. Manajemen strategi memungkinkan untuk mengidentifikasi, menentukan prioritas, serta eksploitasi peluang yang ada.
2. Dapat memberikan suatu pandangan yang objektif terhadap masalah manajemen.
3. Mencerminkan kerangka kerja (frame work) dalam aktivitas kontrol serta koordinasi yang jauh lebih baik.
4. Manajemen strategi bisa meminimalisir akibat dari suatu kondisi dan perubahan yang tidak bagus.
5. Manajemen strategi memungkinkan supaya keputusan yang besar bisa mendukung dengan lebih baik terhadap tujuan yang sudah ditetapkan.
6. Manajemen strategi membuat alokasi waktu dan sumber daya yang ada lebih efektif untuk memaksimalkan peluang yang sudah teridentifikasi.
7. Memungkinkan alokasi sumber daya yang ada dan waktu yang relatif lebih sedikit dalam mengoreksi suatu keputusan yang keliru atau tidak terencana dengan baik.
8. Bisa menciptakan frame work (kerangka kerja) untuk komunikasi internal diantara para staf.
9. Dapat membantu dalam mengintegrasikan perilaku tiap individu kedalam usaha bersama.
10. Manajemen strategi bisa dasar untuk mengklarifikasi suatu tanggung jawab individu.
11. Manajemen strategi bisa mendorong suatu pemikiran ke masa yang akan datang.
12. Manajemen strategi mampu menyediakan pendekatan yang kooperatif, terintegrasi, serta antusias dalam menghadapi suatu masalah dan peluang.
13. Dapat mendorong terciptanya suatu sikap positif terhadap suatu perubahan.
14. Manajemen strategi bisa memberi tingkat kedisiplinan dan moralitas kepada manajemen perusahaan.

3.2 Kinerja Pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Hari

Kinerja pegawai akan menunjukkan kemampuan individual yang dimiliki untuk melakukan beban pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi. Yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja dari setiap pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, akan ada hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang bersifat internal dan eksternal.

Dalam melakukan pengembangan individual pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki akan memperhatikan berbagai faktor-faktor yang akan di terapkan atau yang akan di temui dalam sistem pekerjaan.

Dalam pengembangan SDM tidak selalui berjalan dengan lancar maka akan ada berbagai macam hambatan yang akan ditemui dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Mula P. Rambe, S.Sos, M.H (Kepala BKPSDMD Kabupaten Batang Hari), Ibu Irma Suryani, SH (Sekretaris BKPSDMD Kabupaten Batang Hari) dan Ahmad Farid Wajdi, SE (Kabid Pengembangan Kompetensi Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan) dapat dijabarkan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a. Suasana kerja.
- b. Trans hukuman.
- c. Kompensasi.
- d. Penghargaan serta dengan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk pengembangan diri yang berkaitan sehingga pegawai dapat lebih percaya diri dan menguasai pekerjaannya sesuai dengan bidang kerjanya”.

Menurut Mengkunegara, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.



4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis strategi manajemen sumber daya manusia dan analisis kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Hari, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di BKPSDMD, yaitu :
 - a. Keahlian profesi, analisa dan rekomendasi kebijakan.
 - b. Kepemimpinan.
 - c. Manajemen.
 - d. Memiliki manfaat ASN akan lebih efektif dalam tujuan organisasi apabila bekerja sesuai dengan kompetensinya.
2. Kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Batang Hari, yaitu :
Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka BKPSDMD mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk pengembangan diri agar dapat lebih menguasai bidang tugasnya.

5. Daftar Pustaka

Abdul Rachman Saleh, H. U (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja*, Among Makarti, 28-50.

BKPSDMD Kab.Batang Hari 2019. *Profil BKPSDMD*.(<http://www.bkpsdmd.kab.batanghari.go.id/>) diakses pada 21Oktober 2018.

Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara. 2012.

David, Fred R. *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Prenhalindo. 2002.

Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*, yogyakarta:Pustaka Belajar. 2018

Echols , John M. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia. 1996.

Handyaningrat, Soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung. 2000.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPPE. 2001.

Hariandja, Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.2002.

Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT. Gunung Agung. 2004.

Hendrawan. *Advanced Strategic Manajemen: Bact To Basic Approach*, Jakarta: PT.Grafindo Supratinko Persada. 2003.

Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2004.

Kadarisman M. (2012). *Manajemen Personalia*.Yogyakarta. Gajah Mada University Press

Kuswandi. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, Jakarta: Elex Media Komputindo.2004.



Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama. 2010.

Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003.

