ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BANJARMASIN

Umar Makawi[1)], Normajatun2[)], Abdul Haliq[3)]
Email: makawiumar@yahoo.com
Email: normajatun63@gmail.com
Email: haliqabdul@gmail.com

FISIP- Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

This study aimed to determine the picture is to know the competency influence to see with five indicators: motives, self concept, traits, skill, knowladge on performances employee of Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. The method used is a survey research approach and the data was collected using a questionnaire and that analyzed by using Multiple Linear Regression. The results of the descriptive analysis showed that both competence and employee performance in very good categories. Statistical analysis showed competence affects the employee performance. This variable competence is to help increase the employee performance.

Keywords: Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam teori organisasi, perspektif modern menekankan bahwa organisasi adalah sistem terbuka. Dengan demikian sumbangan pendekatan sistem adalah adanya faktor lingkungan (Kusdi, 2009:15). Sehingga menuntut organisasi selalu membuka diri agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Artinya suatu organisasi harus mampu menyusun strategi dan kebijakan yang cepat, tepat dan efektif untuk mengatasi setiap perubahan tersebut (Moeheriono, 2012:275). Sejalan dengan pendapat Sudarmanto (2009:2) bahwa dalam konstelasi yang demikian, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya yang dimiliki.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin salah satu birokrasi publik di daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dalam bidang perindustrian, perdagangan dan perlindungan konsumen, maka dukungan pegawai merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Seperti diungkapkan oleh Sudarmanto (2009:3) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan kompetensinya. Profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer, karyawan dalam menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat kerja di masa depan yang semakin kompetitif (Spencer dan

Spencer dan Mc Clelland (1990) dalam Mangkunegara (2010:113).

Penentuan kompetensi pegawai pada instansi pemerintah sudah diatur dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Di dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang peubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut telah ditetapkan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Selanjutnya telah ditetapkan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP nomor 100 Tahun 2000. Kemudian BKN membuat dan menetapkan Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS melaui PERKA BKN Nomor 7 Tahun 2013. Demikian pula di dalam UU Nomor 5 Nomor 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa selain memenuhi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi social kultural, aparatur sipil negara yang menduduki jabatan dalam birokrasi harus memenuhi kompetensi pemerintahan.

Pada lingkup instansi pemerintah banyak pegawainya belum mempunyai kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Selama ini penilaian kinerja pegawai menggunakan Daftar Penilaian Pelaksaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam PP Nomor 10 Tahun 1979. Dengan diterbitkannya PP Nomor 46 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja pegawai, kemudian penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan penilaian perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Dengan perkataan lain pegawai yang dapat mencapai target kerja berarti memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan unit kerjanya.

Menurut Amstrong (Moeheriono, 2012:6) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan

mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Spencer (Sudarmanto,2009:53) mengemukakan komponen-komponen kompetensi mencakup ; *motive, traits, self concept, knowledge,* dan *skill*. Selanjutnya Spencer (Moeheriono, 2012:10), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Hasil penelitian Zaim, et.al (2012:961) menunjukkan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja. Demikian pula hasil penelitian Bismark, et.al (2012:7) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pada umumnya organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan bersaing harus mengusahakan tercapainya kinerja individual yang optimal, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim kerja dan pada akhirnya akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:54). Kinerja menurut Moeheriono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan

pada standar kinerja yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Banjarmasin, yang berisi 20 pertanyaan terbagi berdasarkan 10 pertanyaan dari indikator kompetensi dan 10 pertanyaan dari indikator kinerja, dan 4 pertanyaan karakteristik pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Banjarmasin,yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel diambil berdasarkan *total sampling*. Pada saat penelitian dilakukan pimpinan sedang dinas ke luar kota sehingga jumlah sampel menjadi 41 orang.

Analisa data deskriptif dari hasil kuesioner dibuat total skor kemudian dikategorikan berdasarkan lima tingkatan kompetensi dan kinerja yaitu, sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik, berdasarkan skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi lima kategori. Menjawab rumusan masalah sekaligus menguji hipotesisnya menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Kompetensi

Pendapat responden mengenai variabel Kompetensi dapat diketahui dari masing-masing indikatornya. Pada indikator Pengetahuan, bahwa sebagian besar (70,97%) pegawai menyatakan setuju selalu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (baik teknis, profesional maupun managerial) dan berbagi dengan rekan kerja, dan sebagian besar (80,65%) juga menyatakan setuju didalam memahami situasi atau masalah dapat mengidentifikasi permasalahan utama yang mendasar dalam situasi yang

kompleks. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,29. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki pengetahuan yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Keterampilan, bahwa sebagian besar (64,52%) pegawai menyatakan setuju menyelesaikan suatu pekerjaan dengan segera untuk menghindari timbulnya masalah pekerjaan, dan sebagian besar (77.42%) juga menyatakan setuju ssaat mengemukakan ide/gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat meyakinkan rekan kerja dan mereka langsung mendukung. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,19. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki keterampilan yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Konsep Diri, bahwa sebagian besar (54,84%) pegawai menyatakan setuju seharusnya setiap orang selalu berfikir positif terhadap rekan kerja maupun tugas pekerjaan, dan sebagian besar (54,84%) menyatakan sangat setuju seharusnya setiap orang dapat bergaul secara lebih baik dengan orang-orang yang kelas sosial dan urusan-urusannya setaraf dengannya Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,19. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki konsep diri yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Watak, bahwa sebagian besar (87,10%) pegawai menyatakan setuju dapat memahami dan menghargai perbedaan pendapat dan pandangan rekan kerja walaupun tidak sependapat, dan sebagian besar (54,84%) juga menyatakan setuju semestinya kita harus banyak belajar bagaimana mengontrol ketegangan/emosional kita. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,66. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki watak yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Motif, bahwa sebagian besar (74,19%) pegawai menyatakan setuju selalu memberikan dorongan kepada rekan kerja untuk studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih

tinggi dari yang diperoleh saat ini, dan sebagian besar (67,74%) juga menyatakan setuju setiap orang memiliki tujuan dan kebutuhan masing-masing namun kita harus selalu mendahulukan tujuan institusi di atas keinginan pribadi. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,23. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki motif yang sangat baik.

Selanjutnya untuk mengetahui kategori jawaban responden terhadap kompetensi secara keseluruhan mengacu pada standar. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pegawai secara keseluruhan mean rata-rata adalah 4,31. Nilai ini jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan maka jawaban tersebut masuk pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan secara umum kompetensi pegawai tergolong dalam kategori sangat baik.

2. Deskripsi Kinerja

Pendapat respoden mengenai variabel Kinerja dapat dilihat dari masing-masing indikatornya, Pada indikator Kualitas Hasil Kerja, bahwa sebagian besar (54,84%) pegawai menyatakan setuju kejelasan tugas, ketelitian dan kualitas kerja sudah seharusnya menjadi hal pokok yang harus diperhatikan setiap pegawai, dan sebagian besar (61,29%) juga menyatakan setuju apabila hasil pekerjaan yang anda laksanakan tidak sesuai dengan instruksi atasan, segera melakukan perbaikan. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,39. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki kualitas hasil kerja yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Kuantitas Hasil Kerja, bahwa sebagian besar (74,19%) pegawai menyatakan setuju dapat menyelesaiakan tugas melebihi target yang telah ditentukan, dan sebagian besar (74,19%) juga menyatakan setuju melaksanakan dengan cepat instruksi yang disampaikan oleh atasan.

Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,10. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki kuantitas hasil kerja yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Ketepatan Waktu Kerja, bahwa sebagian besar (54,84%) pegawai menyatakan setuju memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sesuai harapan dan tepat waktu, dan sebagian besar (96,77%) juga menyatakan setuju akan bekerja lembur apabila pekerjaan yang dibebankan belum selesai pada waktu yang ditentukan. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,18. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki ketepatan waktu kerja yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Kehadiran, bahwa sebagian besar (67,74%) pegawai menyatakan sangat setuju setiap hari selalu memiliki semangat dalam bekerja, dan sebagian besar (64,52%) juga menyatakan sangat setuju masuk dan pulang kerja selalu tepat pada waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,28. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik.

Pendapat respoden pada indikator Kerja Sama, bahwa sebagian besar (64,74%) pegawai menyatakan setuju selalu bersedia untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu tim melaksanakan tugas yang diinstruksikan pimpinan, dan sebagian besar (70,97%) juga menyatakan setuju selalu dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja. Berdasarkan skor pernyataan diperoleh mean sebesar 4,23. Hasil ini menunjukkan secara umum para pegawai memiliki kerja sama yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya untuk mengetahui kategori jawaban responden terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mengacu pada standar. Dari jawaban responden dapat

diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja secara keseluruhan mean rata-rata adalah 4,24. Nilai ini jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan maka jawaban tersebut masuk pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan secara umum kinerja pegawai tergolong dalam kategori sangat baik.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dihitung melalui hasil uji regresi yang dilakukan berdasarkan kompetensi dilihat dari indikator-indikator : pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan sekaligus untuk menjawab satu hipotesis mayor dan lima hipotesis minor yang diajukan.

Untuk mengetahui apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan masing-masing indikator, dilihat berdasarkan hasil analisis regresi dengan *software* SPSS versi 21.0. Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 uji dua sisi. Nilai t= jika probilitas > 0,05, maka Ho diterima, sebaliknya jika probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak.

Dengan melihat hasil perhitungan diperoleh nilai t probabilitas indikator pengetahuan sebesar 0,016 di bawah 0,05 maka Ho ditolak ; nilai t probabilitas indikator keterampilan sebesar 0,012 di bawah 0,05 maka Ho ditolak ; nilai t probabilitas indikator konsep diri sebesar sebesar 0,215 di atas 0,05 maka Ho diterima; nilai t probabilitas indikator watak sebesar 0,658 di atas 0,05 maka Ho diterima ; dan nilai t probabilitas indikator motif sebesar 0,651 di atas 0,05 maka Ho diterima. Hal ini menunjukkan dari lima indikator ternyata indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah indikator

pengetahuan dan indikator keterampilan.

Karena indikator konsep diri, watak dan motif tidak mempengaruhi kinerja (Y) maka dikeluarkan dari tabel regresi. Kemudian regresi dihitung kembali dengan dua indikator yaitu indikator pengetahuan dan indikator keterampilan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t probabilitas indikator pengetahuan sebesar 0,012 di atas 0,005 maka Ho diterima ; nilai t probabilitas indikator keterampilan sebesar 0,004 di bawah 0,05 maka Ho ditolak. Hal ini menunjukkan ternyata indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah indikator keterampilan.

Sedangkan apabila dilihat hasil perhitungan nial F variabel kompetensi diperoleh sebesar 0,000 di bawah 0,005 maka Ho di tolak. Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan terutama keterampilannya maka akan sangat membantu pegawai meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi model penelitian ini dengan cara melihat hasil koefisien regresi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien regresi tersebut, diperoleh persamaan regresi dari perhitungan sebagai berikut : $Y = 14.951 + (1.387)\ X_1 + (1.880)\ X_2 + \varepsilon$ (Y adalah Kinerja Pegawai dan X_1 adalah Pengetahuan, X_2 adalah Keterampilan). Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi skor kompetensi bernilai positif, demikian pula untuk skor kinerja juga bernilai positif. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja semakin meningkat, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompetensi maka kinerja semakin menurun, dengan asumsi bahwa nilai variabel indevenden lainnya tetap.

Hasil pengujian terhadap hipotesis menyatakan, bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini menunjukkan kompetensi

secara signifikan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Wirawan (2009:9) bahwa kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa untuk semakin meningkatkan kinerja maka kompetensi harus semakin ditingkatkan pula terutama yang berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil Model Summary[b] (dapat dilihat pada lampiran) besarnya pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Nilai *R square* (R^2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa variabel kompetensi menjelaskan keragaman data variabel kinerja hanya mampu sebesar 49,4%, sedangkan 50,6% berasal dari variasi variabel lain yang tidak dianalisis dalam model regresi ini.

Dengan demikian terungkap bahwa konstribusi kinerja 31 orang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.yang memiliki kompetensi yang sangat baik telah memberi manfaat kepada instansi. Dengan perkataan lain, 49,4% kinerja pegawai tercipta dari kompetensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif dan uji statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Demikian pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin juga tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil

kerja, ketepatan waktu kerja, kehadiran dan kerja sama.

2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Zaim, et.al (2012:961) menunjukkan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja. Demikian pula hasil penelitian Bismark, et.al (2012:7) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bismark, et.al, 2012, Pengaruh Kompetensi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Solok Selatan, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol.1 No.2.

Fahmi, Irham, 2010, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kesatu, Bandung, Alfabeta.

Kadarisman, 2011, The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council, *Journal of Administrative Science & Organization*, Vol 18 No.1

Lamidi, 2007, Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen dengan Variabel Moderator Komitmen tentang Mutu, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 2 No. 1 Desember, p. 1 – 10

Mangkunagara, Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, Cetakan Kelima.

Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Moeheriono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU*), Bisnis dan Publik, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.

Sutrisno, edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Jakarta, kencana Prenada Media Group.

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV Mandar Maju.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

Zaim, et.al, 2013, Analysing The Effects of Individual Competencies on Performance : a field Study in Service Industies in Turkey, *Journal of Global Strategic Management*, No.14 , December.

UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang peubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang *Perubahan atas PP nomor 100 Tahun 2000 Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural.*

PP Nomor 46 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.*

PERKA BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang *Pelaksanaan PP Nomor 46 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.*

Ketentuan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2003 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS.*

UU Nomor 5 Nomor 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara.*