

# PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI DI UPT. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TADULAKO

**Ulfiyah. T. Mokodompit**

*ulfiyahtm@gmail.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effects of competence on employees working performance at the technical implementation units (TIUs) of Tadulako University, consisting of Motive (X1), Personality (X2), Self-Concept (X3), Knowledge (X4), and Skill (X5) on Performance (Y). This study used multiple linear regression analysis with saturation sampling technique. The respondents in this study were amounting to 37 people. Through partial test, it was found that the Motive (X1), Personality (X2), Self-Concept (X3), Knowledge (X4), and Skill (X5) variables had significant influences on employees working performance in the TIUs of Tadulako University. Simultaneous test results show that the regression coefficients of the Motive (X1) and Personality (X2) independent variables had negative signs, meaning that any enhancement of the Motive and Personality values would not boost employees working performance; while the regression coefficients of the Self-Concept (X3), Knowledge (X4) and Skill (X5) independent variables had positive signs, meaning that any enhancement of the Self-Concept, Knowledge, and Skill values would boost employees working performance; the effect of simultaneously competence on the performance of employees working in UPT. Tadulako university libraries at 0,678. The magnitude of the partial competence to competence in general are at 0,537 that influence is strong enough.*

**Keywords:** *Competence, Performance*

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan tumpuan bagi sebuah birokrasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Hal ini berkaitan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, telah mengakibatkan perubahan paradikma pemerintahan daerah kearah desentralisasi dengan pemberian otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggung jawab kepada daerah. Perubahan paradikma tersebut merupakan kesempatan yang penting bagi pemerintah daerah untuk membuktikan kesanggupannya dalam melaksanakan urusan-urusan pemerintah lokal sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat setempat.

Keberadaan sebuah perpustakaan menjadi faktor penentu kemajuan sebuah universitas. Peran perpustakaan menjadi

sangat penting dalam pengembangan sebuah universitas karena beberapa faktor. Pertama, perpustakaan menjadi sumber ilmu pengetahuan. Koleksi berbagai literatur diperpustakaan menjadi bahan rujukan ilmu pengetahuan yang dialami oleh para pelanggan, kedua, peningkatan dalam penguatan teori dan pengembangan penalaran. Karena itu, perpustakaan menjadi sangat penting dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia dalam mendukung pengembangan nasional.

Untuk dapat memberikan jasa pelayanan ke perpustakaan yang profesional kepada pelanggan, maka pustakawan memerlukan pengetahuan dan teknis khusus agar mampu meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan tugas dan fungsi suatu perpustakaan sangat tergantung pada aspek kemampuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Menghadapi berbagai permasalahan yang muncul saat ini serta untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang, bukan saja sistem penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan yaitu melalui berbagai pendidikan dan pelatihan. Dalam memberikan pelayanan kepada publik, ketersediaan sumber daya manusia (aparatur) yang profesional dan kompeten merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kualitas pelayanan secara optimal, oleh karena itu sumber daya manusia dalam birokrasi juga perlu dibangun dalam arti ditingkatkan kompetensinya.

Sebagai sebuah organisasi UPT Perpustakaan Untad memiliki visi dan misi serta sasaran yang ingin dicapai. Visi UPT Perpustakaan Untad adalah “menjadikan perpustakaan sebagai pusat akses informasi di Universitas Tadulako”. Sedangkan Misinya adalah “meningkatkan dan mempercepat akses terhadap sumber daya informasi yang efektif dan efisien yang di dukung oleh pengadaan koleksi yang relevan dan mutakhir, pengorganisasian yang handal, dan pelayanan yang profesional untuk mendukung proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian pada masyarakat”.

Untuk mendukung Visi dan Misi tersebut perpustakaan selanjutnya menjabarkan sasaran yang ingin dicapai, yaitu:

1. Meningkatkan dan mempercepat akses informasi berbasis teknologi;
2. Meningkatkan kepuasan pemustaka;
3. Mengembangkan koleksi bahan pustaka;
4. Meningkatkan profesionalisme staf;
5. Meningkatkan keterampilan (pengunjung) perpustakaan.

Selain itu lingkungan penyelenggara yang kondusif akan mendorong keterbukaan, kesediaan untuk menerima, dan mendorong berlangsungnya pekerjaan. Untuk diciptakan iklim organisasi iklim organisasi merupakan serangan sifat lingkungan kerja melalui penangkapan langsung dan tidak langsung oleh pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut dan dianggap dan sebagai kekuatan

yang besar pengaruhnya pada pelaku pegawai terhadap pekerjaan.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Menurut Wirawan (2007:122), Iklim organisasi adalah persepsi anggota (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota organisasi.

Kinerja disamakan dengan hasil kinerja dari seorang karyawan, hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi sebuah organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kualitas yang dirasakan oleh sebuah organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Untuk dapat menyelenggarakan tugas-tugas dan pekerjaan diperlukan dukungan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dan jenis pekerjaan yang terdapat diperpustakaan. Pekerjaan di perpustakaan ada yang bersifat penyelenggara admistrasi perkantoran dan pekerjaan yang bersifat kepustakawanan. Pekerjaan dalam bentuk penyelenggaraan administrasi dilaksanakan oleh pegawai yang berada di bawah Kepala Sub bagian Tata Usaha, yang terdiri atas:

urusan kepegawaian, urusan keuangan dan urusan perlengkapan.

Pekerjaan dikerjakan oleh mereka yang disamping sebagai pegawai negeri, juga diangkat dalam jabatan fungsional. Berhubung pekerjaan Pegawai perputakaan ada yang bersifat teknis dan pelayanan kepada pengguna. Keadaan pegawai di UPT Perpustakaan Universitas Tadulako secara rinci, peneliti akan menguraikannya dalam bentuk artikel Penelitian.

Demikian halnya dengan kemampuan kinerja kerja pegawai UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan, kursus, ataupun yang lainnya yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya aparatur dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada mahasiswa mahasiswi yang sedang melanjutkan Studi di Universitas Tadulako.

Tingkat pengetahuan dan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas dalam melayani mahasiswa masih kurang efisien. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan yang dilakukan masih terkesan lambat. Pengetahuan dan pemahaman tersebut seperti tumbuh dari pola pola kebiasaan yang secara tidak langsung tertanam dalam diri pegawai serta fasilitas yang digunakan masih begitu minim.

Tingkat pengetahuan dan keterampilan pegawai memang dibutuhkan terhadap seseorang karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilaksanakan. Kemampuan pustakawan dalam menyediakan sistem temu balik informasi yang efektif dan efisien, pustakawan akan menjawab kebutuhan tepat waktu, pustakawan akan memberikan pelayanan dengan segera pada pelanggan. Oleh karena itu kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang suatu orang harus dapat melakukan pekerjaan yang baik. Kompetensi

memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Dengan uraian dan perimbangan pemikiran tersebut maka penulis mencoba untuk mengkaji dan mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako”.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako. Lokasi ini dipilih untuk mengamati sejauh mana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja kerja pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah tiga bulan yaitu bulan Februari 2016 sampai dengan bulan April 2016.

Sampel menurut Sugiono (2003:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang relatif kecil maka penentuan jumlah sampel menggunakan *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* menurut Sugiyono (2003:96) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 37 orang.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah proses Pengamatan (Observation), Kuisisioner dan Dokumentasi. Instrumen atau kuisisioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, yang mana dalam pengukurannya responden diberikan beberapa alternatif kategori untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling tepat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi terhadap variabel menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan. Hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Sifat Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel sifat diukur berdasarkan 4 indikator yaitu, pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, dan komitmen terhadap organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial sifat tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar variabel sifat dapat menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai, maka para pegawai harus menghindari stress, harus lebih impresif (memaparkan kekuatan diri), harus mampu menerima perbedaan pendapat yang ada, dan harus mampu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri.

### **2. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel konsep diri (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok, memimpin kelompok, empati, dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka konsep diri pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar variabel konsep diri mampu terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai, maka merujuk para pegawai harus mampu mengekspektasikan ekspektasi positif mengenai orang lain, sebab selama ini para pegawai merasa kurang mau menghargai dan menerima segala kekurangan dan kelebihan pegawai lainnya dan tak jarang ditemui pegawai merasa tidak senang dengan prestasi yang dicapai pegawai lainnya.

Para pegawai harus mampu memberi pengarahan secara detil kepada orang lain,

kooperatif dan harus mampu meningkatkan efektivitas kelompok, karena tak ada satu pun pegawai yang mampu bekerja tanpa mendapat dukungan dan bantuan dari pegawai lainnya. Para pegawai harus mampu memahami sesuatu dengan penuh pengertian, sebab hal yang pasti bahwa antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya memiliki keunikan dan karakteristik masing-masing yang dibawa dari luar dan berbaur di dalam satu organisasi. Oleh karena itu perbedaan yang muncul harus mengubah kelemahan menjadi kekuatan. Para pegawai harus mampu menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan orang lain, sebab dengan komunikasi yang baik, maka segala pesan dapat diterima secara efektif sehingga dengan demikian segala hal yang memungkinkan munculnya kesalahpahaman dapat dihindari untuk tidak terjadi.

### **3. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel keterampilan (kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, dan kemampuan mempengaruhi) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka keterampilan pegawai harus semakin ditingkatkan pula.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar variabel keterampilan dapat terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif, maka para pegawai harus berusaha menggali lebih dalam lagi untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak terkait dengan segala tugas pekerjaannya, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai sudah merasa cukup mampu dengan rutinitas pekerjaannya tanpa memahami dengan mendalam bahwa dinamika kantor terus berputar dan tidak menutup kemungkinan akan muncul masalah baru dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Para pegawai harus mampu menunjukkan usaha

yang konsisten dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai merasa cepat puas atas apa yang telah dicapainya selama ini, sehingga hal tersebut membuat para pegawai lengah dan akhirnya terjebak dengan sikap dan perilakunya sendiri. Para pegawai harus mampu memperlihatkan perhatian umum terhadap aturan dan kejelasan tugas, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai bekerja tanpa terlalu memahami prosedur dan mekanisme kesehatan dan keselamatan kerja utamanya bagi para staf bagian operasional/lapangan. Para pegawai harus mampu melakukan tindakan-tindakan persuasif dalam mendukung tugas pokok dan fungsinya sebagai satuan komunitas kerja, sebab selama ini ada kesan pegawai bekerja dengan ego sentris dan terkadang terbawa emosi pikiran sehingga terkadang para pegawai bekerja di luar kendali yang diharapkan.

#### **4. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar variabel pengetahuan yang mencakup kemampuan berpikir analitis, kemampuan berpikir konseptual, dan pengetahuan tentang pekerjaan semakin mampu menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai, maka pegawai harus lebih mampu memahami situasi masalah di kantor dengan berusaha memahami secara mendalam faktor-faktor yang menjadi penyebab masalah di kantor, sehingga masalah tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Karena selama ini dirasakan ada kecenderungan penyelesaian setiap masalah yang terjadi di kantor hanya pada hal-hal yang dipermukaan atau yang tampak saja, padahal yang menjadi substansi masalah bukan itu. Pegawai harus lebih mampu mengamati akibat suatu keadaan di kantor berdasarkan pengalaman masa lalu. Pengalaman adalah guru yang baik, harus menjadikan para pegawai selalu bercermin bahwa apa yang terjadi pada saat ini mungkin

ada kaitannya dari masalah-masalah yang lalu. Disamping semua itu, hal tak kalah pentingnya yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh para pegawai adalah bahwa para pegawai harus lebih mampu meningkatkan penguasaan pengetahuan terkait dengan pekerjaannya. Ada kecenderungan bahwa para pegawai kurang mampu mengakselerasi pola pikir mereka untuk selalu berimprovisasi dengan keadaan yang mungkin baru dalam kehidupan pekerjaan mereka. Kecenderungan pegawai melaksanakan pekerjaan rutinitasnya tanpa berusaha menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

#### **5. Pengaruh Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R-Square yang menunjukkan angka 0,678. Bila angka tersebut ditransformasikan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke Y, maka berada pada kategori kuat. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako adalah sebesar 67,8%. Adapun sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 67,8%, sedangkan pengaruh 32,2% dipengaruhi faktor lain diluar model. Hal ini berarti hipotesis keenam yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, dan karakteristik pribadi) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti.

Hal ini menunjukkan terjadinya kesesuaian data lapangan dengan pandangan

Spencer (1993); Palan (2007), yang mengatakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 37 orang pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawainya yang kompeten. 67,8% kinerja tercipta dari kompetensi. Menurut Palan (2007), organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten. Hampir 60% kinerja berakar dari kompetensi, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Ini berarti pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako telah memenuhi bahkan melebihi asumsi kompetensi yang dibutuhkan.

Dari hasil penyajian data dan pembahasan yang dilakukan, maka selanjutnya dapat dianalisis variabel yang memiliki tingkat paling signifikan atau yang paling berperan penting (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako. Diantara keempat variabel yang diteliti, maka secara simultan berdasarkan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) terlihat bahwa variabel penerahuan memiliki nilai tertinggi sebesar 1,263 yang berarti variabel konsep diri dan nilai-nilai mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako.

Hal sebaliknya, terjadi pada variabel sifat yang memiliki pengaruh paling kecil dengan nilai (-) 1,352 terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Menjawab persoalan yang dikemukakan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Besarnya pengaruh secara simultan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako sebesar 0,678.
2. Besarnya secara parsial kompetensi terhadap kompetensi pada umumnya berada pada pengaruh 0,537 artinya cukup kuat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi yang lemah berada pada dimensi Motiv dan Sifat, maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya dalam mengkaji variabel kompetensi khususnya masalah dimensi Motiv dan Sifat guna membuktikan teori yang dikemukakan Spencer and Spencer tentang Kompetensi.

Agar variabel sifat dapat menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai, maka para pegawai harus menghindari stress, harus lebih Impresif (memapankan kekuatan diri), dan harus mampu mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan diri pribadi. Kepada Kepala UPT. Perpustakaan Universitas Tadulako agar melakukan evaluasi terhadap kompetensi pegawai agar kedepannya dapat mengetahui kelemahan-kelemahan ataupun kelebihan yang dimiliki pegawai mengenai kompetensi dimilikinya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah yang Maha kuasa karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih penulis terutama kepada Dr. Hj. Roslina Amu Ponulele, M.Si selaku pembimbing utama dan Dr. Dirdja N. Jahya, M.Si selaku pembimbing anggota serta

anggota tim penyunting, penyunting ahli dan ketua penyunting dengan penuh ketelitian memberikan bimbingan dan arahan untuk menyempurnakan karya ilmiah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Darma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James B. Masud (Alih bahasa). 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam jilid kedua Jakarta: Erlangga.
- Hardianto. 2004. *Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil*. Warta Kepegawaiaan. Badan Kepegawaiaan Negara (BKN) Jakarta.
- <http://www.academia.edu/408310>
- Husen, Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irawan, Soehartono. 1996. *Metode Penelitian Sosial*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Remaja Ros Dakarya.
- Palan, R. 2007. *Competency Managemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Terjemahan Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Prasetyo. 2006. *Profesional Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Jakarta: Widyapraja.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Prayitno dan Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Maslah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ruky, Ahmad S. 2006. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Dunia Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sanchez, Ron dan Heene, A. 1997. 'Competence - basedn Strategic management: Concepst and Issue for Teory, Research and Practice.' Dalam aime Heene & Ron Sanchez (editors), Competence - based Strategic Management. New York: John Wiley & Sons, hlm 3-42.
- Sarwono J. 2008. *Panduaan lengkap untuk Belajar Kompetensi Statik Menggunakan SPSS 16*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sinambela. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik Teori Kebijakan dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Spencer and Spencer. 1993. *Competence Of Work*. New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Steers, M. Riocard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan metode R & D)*. Cetakan ke Tujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto dan Riduwun. 2009. *Pengantar Statika (Untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Bisnis)*. Lengkap dengan aplikasi SPSS 16. Bandung: Alfabeta.

Tugas pokok dan fungsi Upt Perpustakaan Universitas Tadulako sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Tadulako.

Urusan Kepegawaian UPT Perpustakaan Untad 2015.

Yuniarsi, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.