

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI APARATUR DESA DI DESA KALUPPINI KABUPATEN ENREKANG

Haliza¹, Fatimah²

Email : lizaha854@gmail.com, fatimahumpar11@gmail.com

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa, untuk mengetahui kompetensi aparatur desa di Kantor Desa dan untuk mengetahui apa saja kendala dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala Desa, Sekretaris Desa, serta staf atau pegawai desa. Berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa analisis pengembangan sumber daya manusia dilakukan tiga indikator yaitu motivasi, kepribadian dan keterampilan. Indikator ini memberikan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang saat ini sudah baik meskipun belum maksimal dan harus terus ditingkatkan. Adapun juga hasil penelitian dari kompetensi aparatur desa dilakukan tiga indikator yaitu pengetahuan, keahlian dan sikap. Indikator ini memberikan hasil bahwa kompetensi aparatur desa pada kantor desa kaluppini sudah baik, baik dalam sikap melayani masyarakat serta pengetahuan dan keahlian dalam mengoperasikan komputer serta dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa kendala yaitu kesempatan yang di miliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan sangat di batas oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kompetensi Aparatur Desa

Abstract

The objective of this research is to examine the development of human resources at the Village Office, assess the competence of village officials at the Village Office, and identify the challenges in developing human resources to improve the competence of village officials in Kaluppini Village, Enrekang Regency. The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through observation and interviews. The informants in this study include the Village Head, the Village Secretary, and other village staff or employees. Based on the research findings, the analysis of human resource development is conducted using three indicators: motivation, personality, and skills. These indicators show that the development of human resources at the Kaluppini Village Office, Enrekang Regency, is currently good, although not yet optimal, and still requires further improvement. Additionally, the research on the competence of village officials was carried out using three indicators: knowledge, expertise, and attitude. These indicators reveal that the competence of village officials at the Kaluppini Village Office is good, particularly in terms of their attitude in serving the community, as well as their knowledge and expertise in operating computers and performing their duties. Some challenges include the limited opportunities for village officials to attend training sessions, which are often constrained by side jobs in the village, making it difficult to attend training outside the village due to activities such as farming and cattle raising. Moreover, the capacity-building efforts for village officials are still insufficient, and the internet connection at the village office is sometimes unstable.



Keywords: Human Resources, Village Officials' Competence

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang berkaitan dengan eksistensi dari suatu organisasi. Sedangkan sumber daya sendiri memiliki arti sebagai potensi yang berada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri begitu juga seluruh potensi yang ada di alam untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sedangkan pengembangan sendiri merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan Sumber Daya Manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas manusianya melalui program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan hasil yang diharapkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa maksud dari diadakannya pengembangan karyawan yaitu sebagai usaha dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan demi tercapainya tujuan secara efisien.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi (Riono, 2021). Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi (Riono, 2021). Dalam era yang didominasi oleh inovasi dan perkembangan teknologi yang cepat, organisasi harus berfokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan mereka. Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja, sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga karyawan mampu menghadapi perubahan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Purnama, 2016). Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga memberikan manfaat bagi para karyawan secara pribadi. Dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Muhyi, et al., 2016).

Peran teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia juga semakin penting. Platform pembelajaran digital, kursus *online*, dan alat pengembangan berbasis teknologi lainnya telah memberikan akses lebih luas kepada pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan di berbagai belahan dunia. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk memahami kebutuhan pelatihan karyawan dan mengidentifikasi tren dalam keahlian yang diperlukan untuk masa depan. Dengan menggabungkan teknologi dan pendekatan manusia yang berfokus pada pengembangan, organisasi dapat mencapai efektivitas yang lebih tinggi dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut beberapa pakar, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Menurut Dunnetts dalam anonim, skill adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan

dan pengalaman. Menurut Ferina, dkk (2016) Kompetensi aparat desa merupakan keterlibatan sumber daya manusia dalam mengelola dana desa dengan peningkatan kualitas melalui pembinaan, karena laporan keuangan yang berkualitas tidak mampu terealisasi tanpa adanya keterlibatan sumber daya manusia. Menurut Pahlawan (2020) Semakin tingginya tingkat kemampuan kompetensi pada aparat desa maka akan meningkat pula akuntabilitas pengelolaan dana desa. Aparat desa yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu mengelola dana desa dengan baik. Tingginya kompetensi aparat desa dapat berasal dari tingkat pendidikan yang ditempuh oleh aparat desa.

Dalam lingkungan pemerintah desa, kepala desa dan seluruh perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintah di desa diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah desa dengan baik demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan rakyat di desa. Kinerja aparat pemerintah desa merupakan satu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa mempunyai peran untuk mengurus serta mengatur urusannya sesuai dengan UU No 6 Tahun 2014. Desa memiliki kewenangan dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pengetahuan kemasyarakatan dan pemberdayaan desa. Dalam menjalankan wewenangnya sebuah desa memiliki unsur penyelenggara yaitu pemerintah desa yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa dan aparat desa lainnya. Urusan pemerintahan yang menyangkut tentang desa di atur oleh pemerintah desa. Pemerintah desa bertanggung jawab atas kegiatan yang dilaksanakan berkaitan dengan masalah pembangunan dan pemerintahan desa.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan dalam baik kondisi maupun proses dan ditemukan pada sasaran penelitian H.B Sutopo, (2020) Artinya peneliti ini menggunakan keterangan-keterangan dan uraian-uraian berdasarkan argument yang bertujuan untuk menggambarkan secara menyeluruh dan sistematis tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Desa kaluppini Kabupaten Enrekang dari segi teori maupun praktek untuk menjelaskan hasil dari penelitian.

Informan atau narasumber dalam penelitian merupakan seseorang yang memiliki informasi maupun data yang banyak terkait masalah dan objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut Sugiyono, (2016). Dalam rencana penelitian ini Nara Sumber yang dilakukan peneliti Merupakan purposive, untuk memerintahkan tugas pokok dan fungsi. Utama Berdasarkan kriterianya, Nara Sumber dalam rencana penelitian ini adalah:

1. Kepala Desa Kaluppini
2. Staf atau pegawai Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang
3. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, Berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada Setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai Responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, Maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi.

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku Non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga Objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan Pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di desa Kaluppini Kabupaten Enrekang.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Menurut arikunto (2016) Wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

3. Dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk Memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen Merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Tetapi tidak semua dokumen memilih tingkat kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya, karena foto bisa saja dibuat untuk kepentingan tertentu.

Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara Sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan Cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan Sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan Membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data (*Data Display*)
3. Penarikan Kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengembangan Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

a. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Dengan demikian motivasi pengembangan sumber daya manusia pada kantor desa Kaluppini didasarkan pada ketentuan yang dimaksud sebagaimana telah melakukan wawancara dengan Bapak Muh. Salata, SP.t selaku Kepala Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang pada hari rabu, 07 februari 2024 menyatakan bahwa :

“Dalam motivasi yang dimiliki oleh aparaturnya desa dalam melakukan pekerjaan bahwa ada kesadaran diri dalam mengemban amanah sehingga dapat bertanggung jawab dan amanah yang diberikan masyarakat tidak boleh di abaikan”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Sanning, ST selaku Sekretaris Desa pada hari rabu, 07 Februari 2024 menyatakan bahwa :

“Motivasi yang dimiliki bisa memberi manfaat kepada masyarakat, sebagai tanggung jawab atas amanah yang di percayakan dan sebagai kontribusi terhadap kemajuan desa”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“Selain kesadaran dan tanggung jawab akan posisi dan peran di desa, sebagai aparat desa sikap rasional menjadi motivasi dan modal utama penyelenggaraan pelayanan masyarakat yang efektif dan efisien”

Di perkuat juga hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang menyatakan bahwa :

“motivasi aparat desa yaitu membangun desa menjadi lebih baik, membantu melayani kebutuhan administrasi masyarakat, bertanggung jawab atas propeksi aparat deasa”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh aparatur desa sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah. Dan dimana tanggung jawab sebagai aparatur desa sangatlah sulit sehingga menjadi salah satu motivasi dan dorongan mereka dalam memberikan kinerja yang baik terhadap masyarakat sehingga dapat mengambil kepercayaan masyarakatnya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Kepribadian

Mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Dengan hasil wawancara dari Bapak Sanning, ST selaku sekretaris desa pada hari rabu, 07 februari 2024 menyatakan bahwa :

“kepribadian pegawai desa mengutamakan nilai-nilai etika yang baik dan sopan santun tanpa membedakan kepada siapapun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai maupun kepada masyarakat.”

Hal serupa yang di sampaikan oleh Ibu Hariani selaku Kaur Keuangan yaitu :

“bahwa kepribadian pegawai desa dalam melayani selalu baik dan tidak mempersulit masyarakat.”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku Kaur Perencanaan menyatakan bahwa :

“Dalam hal berinteraksi di dalam lingkungan kantor dengan masyarakat kita usakan menyapa duluan. Banyak bercanda agar warga yang mempunyai keperluan tidak canggung ketika ada kepengurusan”

Di perkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“aparat desa mengutamakan kenyamanan masyarakat dengan tetap menjaga etika dan tatakrma yang baik, bersikap sopan dan santun serta bertegur sapa kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian Sumber Daya Manusia pegawai desa sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat.

c. Keterampilan.

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Muh.Salata, SP.t menyatakan bahwa :

“selama ini keterampilan pegawai desa belum maksimal karena kompetensi atau kemampuan diri yang kurang sehingga perlu peningkatan kapasitas aparatur desa.”

Demikian juga hasil wawancara dari Bapak Sanning, ST selaku sekretaris desa menyatakan bahwa :

“keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat penting sebagai penunjang kinerja di desa, keterampilan-keterampilan ini di tingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan pengelolaan pemerintahan desa yang berbasis aplikasi misal, pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa, pengelolaan aset desa.”

Di perkuat juga hasil wawancara dengan bapak Supriadi Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“pegawai desa dalam menjalankan pekerjaan sangat dibantu dengan adanya fasilitas fasilitas seperti komputer, laptop dan lain lain. Juga dengan adanya kegiatan kegiatan pelatihan peningkatan kapasitas aparat desa sangat membantu aparat desa dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga aparat desa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, mampu mengelola keuangan desa, mampu membuat perencanaan sesuai kebutuhan di desa dan mampu membuat laporan pertanggungjawaban dengan baik”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai desa beberapa belum maksimal oleh karena itu pegawai desa perlu meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan pelatihan apalagi dalam berbasis aplikasi misalnya pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa dan lain lain. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang maka dari itu setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat dimana aparat desa sangat berkaitan terhadap masyarakat.

2. Kompetensi Yang Di Miliki Oleh Aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkemampuan tinggi.

a. Pengetahuan

Pengetahuan (*Knowledge*) memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Dari hasil wawancara dengan Bapak Muh.Salata, SP.t selaku Kepala Desa menyatakan bahwa :

“pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai desa dalam mengerjakan tugasnya sudah baik dimana setiap pegawai desa sudah mengetahui topoksi dari jabatan atau tugasnya masing masing seperti pengelolaan admistrasi, pengelaloan aplikasi yaitu microsof world dan exel.”

Begitu pun dengan hasil wawancara dari Sekretaris Desa oleh Bapak Sanning, ST yang menyatakan bahwa :

“dalam menjalankan tugasnya pegawai desa sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik dimana kami sudah melakukan tugas sesuai dengan topoksinya di setiap bidangnya.”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“masing masing aparat desa sudah mengetahui tugas dan pekerjaannya baik dalam hal administrasi, pelayanan dan pengetahuan teknologi karena dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dapat mendukung efisiensi dalam pelayanan administratif dan komunikasi”

Di perkuat juga hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permasyarakatan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“setiap aparat memiliki tugas berdasarkan jabatan masing-masing , sehingga dibutuhkan kerja sama dan kordinasi yang baik antara aparat agar pekerjaan di desa bisa berjalan dengan baik”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik karena setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya dalam bidangnya masing-masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian komputer. Diperkuat oleh pendapat menurut Zweel (dalam Sholehatusya, 2017), bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu kapasitas intelektual seperti pengetahuan yang dimiliki oleh seorang aparat desa bahwa apabila pengetahuannya baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi.

b. Keahlian

Keahlian (*Skill*) memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Muh.Salata, S.Pt yang menyatakan bahwa :

“untuk pengoperasian computer seperti aplikasi word dan exel sudah menguasai tetapi aplikasi lainnya belum mahir “

Sejalan dari hasil wawancara oleh bapak Sanning, ST yang menyatakan bahwa :

“keahlian yang dimiliki oleh pegawai desa sudah mampu mengoperasikan dalam hal pelayanan dan kebutuhan administrasi di desa”

Di perkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permasyarakatan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“aparat desa sudah mampu mengoprasikan computer dengan baik dan lancer dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa keahlian yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilnya kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Beberapa pegawai desa juga mengikuti pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi aparat seperti pelatihan sistem keuangan desa, pelatihan sistem pengelolaan asset desa, pelatihan profil desa, pelatihan digital desa, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Diperkuat oleh pendapat menurut Zweel (dalam Sholehatusya, 2017), bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu keahlian yang dimiliki oleh aparat desa memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi yang baik.

c. Sikap

Sikap (*Attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi. hal ini berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Muh. Salata, S.Pt yang menyatakan bahwa:

“sikap pegawai dikantor desa sudah berprofesional dalam mengerjakan tugas dan tidak mementingkan dirinya sendiri terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakatnya.”

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari Bapak Sanning, ST menyatakan bahwa:

“sikap pegawai desa selalu mengutamakan sopan santun dan etika seperti tutur kata yang baik terhadap lawan bicara baik itu kepada atasan sesama pegawai atau masyarakat.”

Begitupun dengan hasil wawancara dari Ibu Hariani selaku Kaur Keuangan

Di perkuat dari hasil wawancara dengan Bapak Supriadi Selaku Badan Permasyarakatan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“aparatur desa dalam melayani masyarakat bersikap ramah dan sopan baik pada jam kantor ataupun tidak”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sikap yang di miliki pegawai desa sudah baik karena selalu megutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesama pegawai maupun masyarakat. Diperkuat oleh pendapat menurut Zweel (dalam Sholehatusya, 2017), bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sikap dan perilaku aparatur terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap kepercayaan seseorang.

3. Kendala Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Desa Kaluppini Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa

Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dan dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapisitas aparat desa adalah kesempatan yang di miliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan sangat di batasi oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, kedisiplinan aparatur desa tidak maksimal, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Pembahasan

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

Kebutuhan untuk mengembangkan diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bermacam-macam bentuk, diantaranya melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan. Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan baik bergelar maupun non gelar merupakan usaha memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan.

Pengembangan sumber daya manusia pada desa Kaluppini saat ini sudah baik meskipun belum maksimal dimana dapat dilihat dari kondisi aparatur desa bahwa motivasi sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah. Kepribadian aparatur desa kaluppini sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat, dan juga keterampilan yang di miliki setiap aparatur desa kaluppini belum maksimal, oleh karena itu pegawai desa meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan seperti pelatihan sistem keuangan desa, pelatihan sistem pengelolaan asset desa, pelatihan profil desa, pelatihan digital desa, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa.

2. Kompetensi Aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Kompetensi Aparatur Desa kaluppini sudah baik dalam pekerjaan, dapat dilihat dari keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilnya kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Selain itu

pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa juga sudah baik dimana setiap pegawai mampu mengerjakan tugas dalam bidangnya masing-masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian computer, adapun terkait sikap yang dimiliki pegawai desa sudah bisa dikatakan baik karena selalu mengutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesama pegawai maupun masyarakat.

3. Kendala Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Kaluppini Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Kabupaten Enrekang

Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapasitas aparat desa adalah kesempatan yang dimiliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan sangat di batas oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa kaluppini yaitu motivasi. Dilihat dari keahlian yang dimiliki seseorang dengan tugas yang diberikan, tentu hal ini akan memberikan motivasi aparatur untuk menyelesaikan tugasnya dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sebagaimana bahwa aparatur atau perangkat desa bahwa motivasi yang dimiliki oleh aparatur desa sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah.

Indikator keterampilan yang dimiliki oleh aparatur desa kaluppini dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian bahwa keterampilan yang dimiliki setiap aparatur desa kaluppini belum maksimal oleh karena itu pegawai desa perlu meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan/apalagi dalam berbasis aplikasi misalnya pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa dan lain lain. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang maka dari itu setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat dimana aparat desa sangat berkaitan terhadap masyarakat.

Adapun indikator kepribadian dimana dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa aparatur desa kaluppini sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison dkk, 2016).

Selain indikator dari kompetensi yang dimiliki oleh aparatur desa kaluppini kabupaten enrekang yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik karena setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya dalam bidangnya masing-masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian komputer. Indikator keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Indikator sikap yang dimiliki pegawai desa sudah baik karena selalu mengutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun penelitian dari Dhani Nur Hidayat (2023), dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan", hasil penelitiannya yaitu bahwa hampir seluruh aparatur desa Popongan sudah memiliki kinerja yang baik. Dengan kompetensi yang cukup terutama mengenai pengetahuan tentang desa dapat sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kemampuan untuk menggunakan IT di lingkungan aparatur desa Popongan sangat mempermudah dalam bekerja, sehingga dapat menambah keefektifan dan keefisienan pekerjaan.

Hal ini tidak sejalan dari penelitian Im'mortel Dohona, Fatolosa Hulu, Palindungan Lahagu, Eliagus Telaumbanua (2023), dengan judul "analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa di desa awela Kecamatan Hiliserangkai Kabxzupaten Nias", hasil penelitiannya yaitu Pengembangan sumber daya manusia pada desa awela saat ini masih kurang dimana dapat dilihat bahwa kondisi aparatur desa kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang masih bergantung pada aparatur desa lainnya, hanya sebagian dari aparatur desa yang bisa mengerjakan administrasi desa dan juga pengoperasian komputer. Kompetensi Aparatur Desa Awela masih kurang dalam pekerjaan dimana sesuai dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada tiga informan, aparatur desa hanya sebagian yang mempunyai pengetahuan tentang administrasi desa, pengetahuan tentang penggunaan komputer, sehingga kondisi aparatur desa awela saat ini ada yang bergantung kepada rekan aparat desa lain, dimana hal ini dinilai akan memperlambat pekerjaan. Penggunaan komputer yang seharusnya keahlian yang wajib dimiliki aparatur desa pada zaman modern ini, tetapi pada desa awela masih ada yang tidak bisa mengoperasikan komputer, hal ini dikarenakan faktor pendidikan yang tamatan SMA tidak memiliki pengetahuan khusus dalam mengerjakan administrasi desa.

Hal ini juga tidak sejalan dari Penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi Hardi¹; H.M. Aries Djaenuri²; Deti Mulyati Program(2023), dengan judul "analisis kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran lamakota administrasi jakarta selatan". Hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kantor Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya kemampuan teknis yang dimiliki aparatur, kurangnya kesempatan yang diperoleh aparatur dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki baik dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan,serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Demikian pula kurangnya kemampuan aparatur dalam menjalin hubungan sosial dengan masyarakat, sehingga aparatur terkesan kurang memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat, seperti menampilkan sikap sopan santun dan keramahan, serta kesungguhan terhadap tugas dan fungsi yang dilaksanakan.

Belum tercapainya kinerja sebagai akibat dari kurangnya kompetensi aparatur yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti Faktor *motives* (motif) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara dengan baik, karena kurangnya kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi., Faktor *traits* (watak) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya tingkat kepercayaan diri aparatur dalam bekerja, sehingga kurang disiplin dan kurang memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi terutama dalam memberikan pelayanan. Faktor *self concept* (konsep diri) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal. Faktor *knowledge* (pengetahuan) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya pemahaman aparatur terhadap visi dan misi organisasi secara menyeluruh, serta aparatur belum memahami aturan yang berlaku sesuai tugas dan fungsi karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki. Faktor *skill* (keterampilan) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja juga belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya kemampuan aparatur dalam menggunakan berbagai fasilitas kantor, karena kurangnya kesempatan yang diperoleh aparatur untuk mengembangkan diri terutama dalam mengikuti Diklat atau Kursus yang relevan sesuai bidang tugasnya masing-masing.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa dapat disimpulkan bahwa

1. Pengembangan sumber daya manusia pada desa Kaluppini saat ini sudah baik meskipun belum maksimal dimana dapat dilihat bahwa kondisi aparatur desa dari

indikator motivasi sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah, indikator kepribadian bahwa aparatur desa kaluppini sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat dan indikator keterampilan yang di miliki setiap aparatur desa kaluppini belum maksimal oleh karena itu pegawai desa perlu meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan pelatihan apalagi dalam berbasis aplikasi misalnya pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa dan lain lain

2. Kompetensi Aparatur Desa kaluppini sudah baik dalam pekerjaan dapat dilihat dari indikator keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, indikator yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik karena setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya dalam bidangnya masing masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian computer dan indikator sikap yang di miliki pegawai desa sudah baik karena selalu mengutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesama pegawai maupun masyarakat.
3. Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapasitas aparat desa adalah kesempatan yang di miliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan pelatihan sangat di batas oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Saran

Diharapkan semua aparatur desa selalu mengikuti pelatihan pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19 (2), 133–151.
- Bakri, M., Jainuddin, J., Risman, R., & Erfan, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Jajolo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1946-1958.
- Cantika, Tri, Irwan Idrus, and Muhammad Nur. "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Labae Kec. Citta Kabupaten Soppeng." *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4.2 (2023): 264-270.
- Indayani, B. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(2), 63-70.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Khoirunnisa, S. L. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta. *Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta*.



- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Nur, Muhammad, Syarifuddin Yusuf, and Ayu Dewi Putri Rusman. "Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap." *Manusia Dan Kesehatan* 4.2 (2021): 190-200.
- Nurhapsa, Nurhapsa, Kartini Kartini, and Arham Arham. "Analisis pendapatan dan kelayakan usahatani bawang merah di Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang." *Journal Galung Tropika* 4.3 (2015): 137-143.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127-133.
- Pratiwi, P. I., & Dewi, R. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparat Desa Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(2), 183-198.
- Rahayu, I. E. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo)* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Rahmatullah, Rahmatullah, Yasri Tarawiru, And Hernianti Harun. "Tingkat Literasi Keuangan Pengelola Bumdes Dalam Pengembangan Usaha Pada Bumdes Desa Rosoan Kabupaten Enrekang." *Journal Ak-99* 4.2 (2024): 514-527.
- Sari, E. K., & UB, A. R. (2023). KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN DESA TAMBAK REJO KECAMATAN KREMBUNG KABUPATEN SIDOARJO DALAM PELAYANAN E-KTP. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 674-688.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Soleh, A., Susanto, F., & Susanti, R. (2017). Persepsi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Dana Desa diKecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(2)
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Syaripudin, D., Sari, R. P., & Hadining, A. F. (2022). EVALUASI KOMPETENSI INDUSTRI 4.0 PADA TENAGA KERJA INDUSTRI DI KABUPATEN KARAWANG. *Jurnal Teknologi*, 14(2), 163-172.

- Tarjo, T. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur desa. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 334-340.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.