

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, D., & Rizky, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di sektor transportasi. *Jurnal Transportasi dan Manajemen Publik*, 5(2), 115–128.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2018). *Performance management: The new realities*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2018). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Academy of Management Journal*, 41(1), 8–29.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E. (2018). The behavioral level of emotional intelligence and its measurement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1438. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01438>
- Bright, D., Cameron, K., & Caza, A. (2021). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler.
- Budianto, A. A., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/jk.v3i1>
- Cherrington, D. J. (2017). *Human resource management* (9th ed.). Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2005). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Sage Publications.
- Cushway, B. (2008). *Human resource management*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dharma, S. (2003). *Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Fadilah, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 45–58.
- Frasch, C., Shuck, B., & Alagaraja, M. (2010). HRM practices and employee engagement. *Human Resource Development International*, 13(1), 1–16.
- Ghosh, S. (2021). *Human resource management: Concepts and practices*. McGraw-Hill Education.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hughes, J. (2004). *Project success: Time, cost, and quality*. McGraw-Hill.
- Hutahaean, J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Manajemen kompetensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR serta organisasi yang dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. UMSU Press.
- Kartika, R., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap efisiensi operasional pegawai transportasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 89–102.
- Kiggundu, M. N. (2018). *Managing organizations in developing countries*. Kumarian Press.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of marketing* (18th ed.). Pearson.
- Krisnandi, H., et al. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Terbuka.
- Lestari, N., & Rahman, E. (2019). Hubungan kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 33–45.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penimbangan Kendaraan Bermotor di Jalan*. Kementerian Perhubungan RI.
- Permana, A., & Kurniawan, R. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 77–90.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen PNS*. Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Cipta Media Nusantara.
- Sukmara, A. R., Yudistira, F., & Bastaman, I. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 15–27.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Zwell, M. (2018). *Creating a culture of competence*. John Wiley & Sons.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

Pedoman Wawancara

Judul Penelitian:

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja yang Efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya

A. Identitas Informan

- Nama:
- Jabatan:
- Lama bekerja:

B. Daftar Pertanyaan

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana pemahaman Anda mengenai tugas dan fungsi di Satpel UPPKB?
2. Sejauh mana Anda memahami regulasi dan SOP yang berlaku?
3. Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan terkait pekerjaan? Jelaskan.
4. Bagaimana kemampuan teknis Anda dalam melaksanakan penimbangan kendaraan?
5. Bagaimana Anda menilai keterampilan administrasi dalam pekerjaan?

2. Kompetensi Sikap Kerja

6. Bagaimana tingkat disiplin kerja di lingkungan Satpel?
7. Bagaimana bentuk tanggung jawab Anda dalam pekerjaan?
8. Bagaimana penerapan integritas dalam bekerja?

3. Kinerja Pegawai

9. Bagaimana Anda menilai kinerja pegawai di Satpel UPPKB?
10. Apa indikator kinerja yang digunakan?

4. Hambatan

11. Apa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas?
12. Apakah terdapat keterbatasan sarana dan prasarana?
13. Bagaimana beban kerja yang dirasakan?

5. Upaya/Strategi

14. Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai?
15. Apakah ada pelatihan atau pembinaan rutin?
16. Bagaimana evaluasi kinerja dilakukan?

Lampiran 2.

LEMBAR CHECKLIST OBSERVASI

Judul Penelitian:

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja yang Efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya

Hari/Tanggal: 15 Januari 2025

Waktu: 08.00 – 14.00 WIB

Lokasi: Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya

Hasil Observasi

No	Aspek yang Diamati	Ya (✓)	Tidak (✓)	Keterangan
1	Aktivitas Penimbangan Kendaraan			
1.1	Proses penimbangan dilakukan sesuai prosedur	✓		Sesuai SOP yang berlaku
1.2	Alur kerja penimbangan berjalan lancar	✓		Proses berjalan sistematis
1.3	Tidak terjadi kesalahan dalam proses penimbangan	✓		Kesalahan sangat minim
2	Penggunaan Alat Timbang			
2.1	Pegawai mampu mengoperasikan alat timbang dengan baik	✓		Pegawai terampil
2.2	Penggunaan alat sesuai standar operasional	✓		Sesuai prosedur teknis

No	Aspek yang Diamati	Ya (✓)	Tidak (✓)	Keterangan
2.3	Kondisi alat timbang dalam keadaan baik	✓		Alat berfungsi dengan baik
3	Pelayanan kepada Pengguna Jalan			
3.1	Pegawai bersikap ramah dan sopan	✓		Pelayanan cukup baik
3.2	Pelayanan dilakukan dengan cepat dan tepat	✓		Waktu pelayanan relatif cepat
3.3	Komunikasi dengan pengguna jalan berjalan baik	✓		Komunikasi efektif
4	Kedisiplinan Pegawai			
4.1	Pegawai hadir tepat waktu	✓		Sebagian besar tepat waktu
4.2	Pegawai mematuhi jam kerja	✓		Disiplin cukup baik
4.3	Pegawai menaati aturan kerja	✓		Mematuhi aturan kerja
5	Kerja Sama Antarpegawai			
5.1	Terdapat koordinasi yang baik antarpegawai	✓		Koordinasi berjalan baik
5.2	Komunikasi kerja berjalan efektif	✓		Komunikasi cukup lancar
5.3	Pegawai saling membantu dalam pekerjaan	✓		Kerja tim terlihat
6	Kondisi Sarana dan Prasarana			
6.1	Fasilitas kerja tersedia dengan baik	✓		Tersedia namun terbatas
6.2	Peralatan kerja dalam kondisi layak	✓		Layak digunakan

No	Aspek yang Diamati	Ya (✓)	Tidak (✓)	Keterangan
6.3	Lingkungan kerja bersih dan nyaman	✓		Cukup bersih dan tertata
7	Penerapan SOP			
7.1	Pegawai memahami SOP yang berlaku	✓		Pemahaman cukup baik
7.2	Pelaksanaan kerja sesuai SOP	✓		Dilaksanakan sesuai SOP
7.3	Tidak terdapat pelanggaran SOP		✓	Masih terdapat pelanggaran kecil

Catatan Tambahan:

- Secara umum, kompetensi pegawai dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sudah baik dan mendukung efektivitas kinerja.
- Kedisiplinan dan kerja sama antarpegawai tergolong baik, meskipun masih perlu ditingkatkan secara konsisten.
- Sarana dan prasarana tersedia, namun masih terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi kelancaran operasional.
- Penerapan SOP sudah berjalan, tetapi masih ditemukan pelanggaran kecil yang perlu evaluasi lebih lanjut.

Lampiran 3.

Dokumentasi Penelitian

1. Mengarahkan Kendaraan Masuk UPPKB



2. Pemeriksaan Dokumen Kendaraan Bermotor



3. Penimbangan Kendaraan Bermotor



4. Penindakan Pelanggaran



5. Penginputan Data Kendaraan



6. Pengaturan Kendaraan Di Pintu Keluar

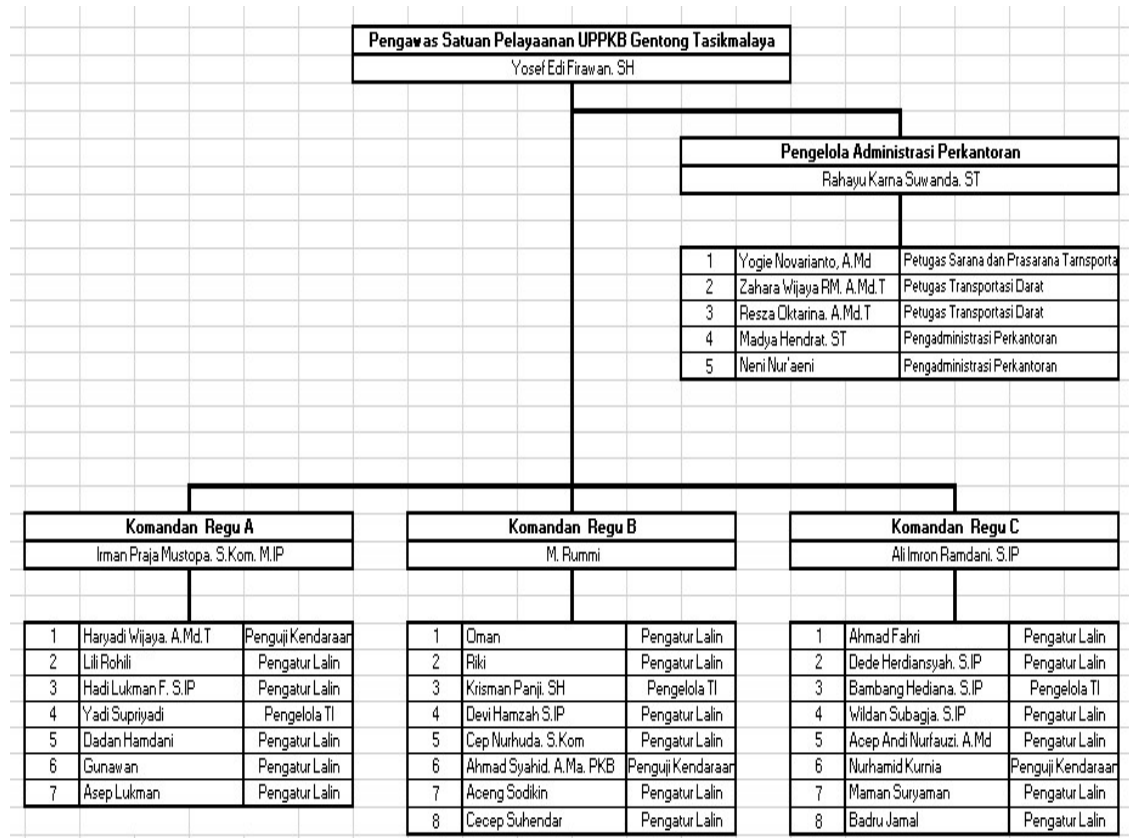


7. Wawancara Dengan Wasatpel, Komandan Regu dan Petugas Adminisrtasi



Lampiran 4. Struktur Organisasi Satpel UPPKB

Struktur Organisasi Satuan Pelaksana UPPKB Gentong



Lampiran 5.
Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Lama Kerja
1	Yosef Edi Firawan. SH	Pengawas Satpel UPPKB	19 Tahun
2	Cecep Suhendar	Petugas Penimbangan	4 Tahun
3	Madya Hendrat. ST	Petugas Administrasi	18 Tahun

Lampiran 6.

Surat Izin Penelitian



Nomor : UM.002/ 11 /UPPKB-GTG/II/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian dan Pengumpulan Data di Satpel UPPKB Gentong Tasikmalaya

Kepada Yth.
 Rahayu Karna Suwanda
 di Tempat

Dengan hormat,

Mendaklanjuti surat permohonan yang Saudara/i ajukan Nomor. 2826/34/SP/AK/D/X/2025 Tanggal 03 November 2025 terkait pelaksanaan ijin penelitian dan pengumpulan data, dengan ini kami menyatakan memberikan persetujuan kepada Saudara/i untuk melaksanakan kegiatan penelitian di Satpel UPPKB Gentong Tasikmalaya.

Adapun pelaksanaan kegiatan tersebut diharapkan dapat memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan UPPKB Gentong Tasikmalaya.
2. Berkoordinasi dengan petugas atau pihak terkait selama proses penelitian berlangsung.
3. Menjaga ketertiban, keamanan, serta tidak mengganggu operasional yang sedang berjalan.
4. Menggunakan data yang diperoleh hanya untuk kepentingan penelitian sesuai dengan tujuan yang telah disampaikan.

Demikian surat persetujuan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Tasikmalaya, 02 Februari 2026
 Wasatpel UPPKB Gentong Tasikmalaya
 Yosef Edi Firawan, S.H
 NIP. 19740122 200701 1 005