

ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Khariq Darmawan¹, Nofal Supriaddin², Muh. Nur³

^{1, 2, 3}STIE Enam Enam Kendari, Jl. Lahundape, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Email: aikdarmawan@gmail.com

Article History

Received: 25-09-2023

Revision: 28-09-2023

Accepted: 29-09-2023

Published: 30-09-2023

Abstract. This study aims to determine competence in improving employee performance in government bureaus and regional autonomy of Southeast Sulawesi Province. The method used in this study is qualitative descriptive method. The types of data used in this study are quantitative and qualitative data. The methods carried out in collecting data in this study are interviews and documentation. The informants in this study were 4 regional apparatus ranks. Data analysis techniques are data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. The results of the data analysis show that the competence of employees at the Bureau of Government and Regional Autonomy of Southeast Sulawesi Province is good, which is assessed in terms of knowledge, expertise and attitudes is good and able to improve employee performance. The performance of employees at the Bureau of Government and Regional Autonomy is assessed by quality, quantity, punctuality, effectiveness and attendance is good. The competence of employees in improving the performance of employees of the Bureau of Government and Regional Autonomy is good. Improving employee competence through training and education, and development, workshops, seminars, collaboration with educational institutions, and the use of educational technology such as e-learning for distance learning.

Keywords: Competence, Performance, Employees, Bureau, Regional Autonomy

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada biro pemerintahan dan otonomi daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini yaitu jajaran perangkat daerah yang berjumlah 4 orang. Teknik analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik yang dinilai dari segi pengetahuan, keahlian dan sikap sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran sudah baik. Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah sudah baik. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan seperti e-learning untuk pembelajaran jarak jauh.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Pegawai, Biro, Otonomi Daerah

How to Cite: Darmawan, K., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3 (2), 459-477. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v3i2.318>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada saat dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan menuntut pimpinan organisasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2013: 66). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Indikator kompetensi menurut Edison (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini: pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi dalam meningkatkan kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo. 2016, p.07) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-

persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. (Bangun, 2012) Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, dkk (2017) indikator kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan bapak kepala Biro Pemerintahan & Otonomi Daerah pada hari Senin, 06 Februari 2023 mengungkapkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa pegawai terlihat masih kurang efektif, dimana atasan menempatkan para pegawai pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak didukung oleh kemampuan skill yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena lain berkaitan dengan kompetensi pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara bahwa pembinaan, pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi dianggap oleh sebagian pegawai masih ada perlakuan kurang adil, kurang transparannya informasi tentang peluang promosi, serta masih adanya pegawai yang tidak puas karena harapan pegawai tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dan hal ini memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Sebagai acuan untuk mendukung teori dan preposisi dalam penelitian ini diperlukan kajian empiris penulis, maka diadopsi beberapa hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi Hardi, dkk (2022) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kinerja aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kelurahan Grogol Selatan kecamatan Kebayoran Lama Kota Administrasi Jakarta Selatan belum mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasya Harizunnisa dan Dyah Pikanti Diwanti (2020) menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri atas unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap saling berkaitan satu dengan lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Madina Syariah sedangkan upaya yang dilakukan Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kompetensi karyawan yakni dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poppy Agustina dan Dedi Rianto Rahadi (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik antara kompetensi manajer untuk mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada biro pemerintahan dan otonomi daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

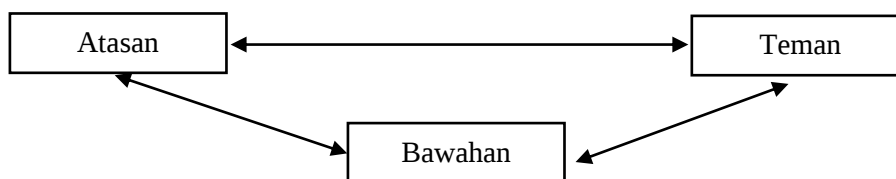
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. (Moeloeng, 2011). Tipe penelitian ini adalah kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu Asisten Pemerintahan dan Kesra, Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Kepala Bagian Pemerintahan, dan Kepala Bagian Otonomi Daerah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) data kuantitatif; data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung secara matematis, terdiri dari jumlah pegawai yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dan (2) data kualitatif; data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan seperti lokasi penelitian, sejarah objek penelitian, dan visi misi Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu (1) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu, dan (2) dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan analisis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dokumentasi ini dikumpulkan baik yang diperoleh dari Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara maupun dari responden.

Agar dapat dipertanggungjawabkan, data-data yang diperoleh perlu terlebih dahulu dengan menguji keabsahan data. Teknik pemeriksaan keabsahan data (*validitas data*) dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data data dan sumber yang telah ada. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Dalam penelitian ini

penulis hanya menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang valid. Lihat gambar 4.1. (Sugiyono, 2014:372-373):



Gambar 1. Triangulasi Sumber Data

Untuk menghasilkan dan memperoleh data yang akurat dan objektif sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, maka analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif dengan cara analisis konteks dari telaah pustaka dan analisis pernyataan dari hasil wawancara dari informan. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2014), mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan pada saat pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Apabila jawaban yang disampaikan oleh orang yang diwawancarai atau informan setelah dianalisis dirasa kurang memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang lebih kredibel. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive Model* dari Miles dan Huberman, yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusions*).

HASIL

Karakteristik Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi dan kondisi latar penelitian, dalam penelitian kualitatif informan atau sampel tidak dapat ditetapkan secara mutlak.

Tabel 1. Informan dalam penelitian

No.	Kode Informan	Nama Informan	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Informan 1	Suharno	S2	Asisten Pemerintahan dan Kesra
2	Informan 2	Muliadi	S1	Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah
3	Informan 3	Dudi Cahyanto Pidani	S1	Kepala Bagian Pemerintahan
4	Informan 4	Syahrin Ramadhan	S1	Kepala Bagian Otonomi Daerah

Sumber: Data Primer, 2023

Kompetensi pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Kemampuan atau potensi yang mereka miliki mempengaruhi kinerja dalam bekerja, karena dalam konteks di lapangan pegawai harus memiliki potensi yang tinggi. Jumlah pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 42 orang dan sudah memadai. Program pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai yakni diklat PIM III, diklat PIM IV dan diklat penatausahaan keuangan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Asisten Pemerintahan dan Kesra, mengatakan bahwa:

“Program pelatihan yang pernah diikuti yaitu diklat PIM III”. (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Bapak MI, bahwa:

“Program pelatihan yang pernah diikuti yaitu diklat PIM III dan diklat IV.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat informan diatas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai yakni diklat PIM III, diklat PIM IV, diklat dan penatausahaan keuangan. Lama pelatihan yang dijalani oleh pegawai yakni diklat PIM III selama 90 hari, diklat PIM IV selama 90 hari, diklat penatausahaan keuangan selama 14 hari dan pelatihan program LP3 selama 14 hari. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO mengatakan

“Lama pelatihan diklat PIM III selama 90 hari”. (Hasil wawancara, 2023)

Pelatihan diikuti oleh Aparatur Sipil Negara dari beberapa OPD. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO mengatakan bahwa:

“Pelatihan diikuti oleh Aparatur Sipil Negara dari beberapa OPD”. ((Hasil wawancara, 2023)

Pengetahuan yang pegawai miliki dalam menyelesaikan pekerjaan yakni menguasai penggunaan peralatan seperti komputer, printer dan peralatan lainnya, menguasai penggunaan teknologi dan Aplikasi sistem yang digunakan dalam pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO mengatakan bahwa:

“Pengetahuan yang pegawai miliki dalam menyelesaikan pekerjaan yakni menguasai penggunaan peralatan seperti komputer, printer dan peralatan lainnya, menguasai penggunaan teknologi dan Aplikasi sistem yang digunakan dalam pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Pemerintahan, Bapak CP, bahwa:

“Pengetahuan yang pegawai miliki dalam menyelesaikan pekerjaan yakni menguasai penggunaan peralatan komputer, printer menguasai penggunaan teknologi dan Aplikasi sistem yang digunakan dalam pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara .” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang pegawai miliki dalam menyelesaikan pekerjaan yakni penggunaan peralatan komputer, printer dan peralatan lainnya, menguasai penggunaan teknologi dan aplikasi sistem yang digunakan dalam pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas seperti standar dan prosedur kerja yang terdapat Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas seperti standar dan prosedur kerja yang terdapat Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO mengatakan bahwa:

“Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja”. ((Hasil wawancara, 2023)

Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan yang pegawai miliki, mampu mengerjakan tugas sesuai dengan arahan dan tepat waktu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak MI, bahwa:

“Keterampilan yang pegawai miliki, mampu mengerjakan tugas sesuai dengan arahan dan tepat waktu.” (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Otonomi Daerah, Bapak SR, mengungkapkan bahwa:

“Keterampilan yang pegawai miliki, mampu mengerjakan tugas sesuai dengan arahan dan tepat waktu.” (Hasil wawancara, 2023)

Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Kualitas

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara bekerja dengan teliti, menurut Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO, menyatakan bahwa:

“Bekerja dengan teliti dan hati-hati adalah bekerja dengan menggunakan semua fasilitas yang dimiliki. Apapun yang dikerjakan dengan penuh hati-hati, keseriusan, fokus dan totalitas akan menghasilkan kualitas prima. Kesuksesan selalu diraih oleh mereka yang bekerja dengan teliti dan penuh kehati hatian. Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara bekerja dengan teliti dan hati-hati” (Hasil wawancara tanggal Senin, 03 Juli 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Otonomi Daerah, Bapak SR, mengungkapkan bahwa :

“Dalam bekerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara selalu melakukan pekerjaan sesuai prosedur .” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukan bahwa kualitas pekerjaan pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dari segi ketelitian dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan.

Kuantitas

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Cara pegawai menyelesaikan tugas yang

diberikan oleh Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yakni segera menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan dan tidak menundah-nundah pekerjaan, menurut Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak MI, bahwa:

“Cara pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yakni segera menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan dan tidak menundah-nundah pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu(Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Pemerintahan, Bapak CP, bahwa:

“Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara diminta untuk segera menyelesaikan tugas dan tidak menundah-nundah pekerjaan.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa cara pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yakni segera menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan dan tidak menundah-nundah pekerjaan. Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara bekerja dalam pencapaian target pekerjaan dengan cara teliti, kreatif, dan tepat waktu, menurut Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO, menyatakan bahwa:

“Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara bekerja dalam pencapaian target pekerjaan dengan cara teliti, kreatif, dan tepat waktu.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan cara bekerja dengan teliti dan tepat waktu dalam pencapaian target pekerjaan. Hasil penelitian menunjukan bahwa kuantitas pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dinilai dari segi cara menyelesaikan tugas dan pencapaian target.

Ketepatan Waktu

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Pegawai Biro Pemerintahan

dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, menurut Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO, menyatakan bahwa:

“Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu dengan cara memahami tugas dan fungsinya, disiplin terhadap waktu serta memiliki pengalaman kerja sesuai dengan uraian tugasnya yang telah ditetapkan pemerintah.” (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Otonomi Daerah, Bapak SM, mengungkapkan bahwa :

“Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu sesuai dengan perintah atasan.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu. Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, menurut Bapak MI, bahwa:

“Iya pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat informan diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Hasil penelitian menunjukan bahwa ketepatan waktu pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dinilai dari segi menyelesaikan tugas tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kemampuan pegawai melebihi standar yang ditetapkan, menurut Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO, menyatakan bahwa:

“Kemampuan pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara melebihi standar yang ditetapkan.” (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Otonomi Daerah, Bapak SR, mengungkapkan bahwa:

“Kemampuan pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara melebihi standar yang ditetapkan sehingga pekerjaan berjalan dengan sangat baik.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara melebihi standar yang ditetapkan sehingga pekerjaan berjalan dengan baik. Pegawai berusaha lebih keras melakukan yang terbaik kemajuan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, menurut Bapa CP, bahwa:

“Iya, pegawai berusaha lebih keras melakukan yang terbaik untuk kemajuan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dan demi kesejahteraan pegawai itu sendiri.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai berusaha lebih keras melakukan yang terbaik untuk perkembangan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukan bahwa efektivitas pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dari segi kemampuan pegawai dan usaha pegawai.

Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai. Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, menurut Bapak MI, bahwa:

“Iya, pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.” (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Otonomi Daerah, Bapak Syahrin Ramadhan, mengungkapkan bahwa:

“Iya, pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja untuk perkembangan dinas.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja untuk perkembangan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Pemerintahan

dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara hadir tepat waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dari segi pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dan hadir tepat waktu.

Kompetensi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan pendidikan pegawai, menurut Asisten Pemerintahan dan Kesra, Bapak SO, menyatakan bahwa:

“Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan pendidikan pegawai.” (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Bapak MI, bahwa:

“Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik.” (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, menurut Bapak MI, bahwa:

“Iya, kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.” (Hasil wawancara, 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Pemerintahan, Bapak CP, bahwa:

“Iya, kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi ini sangat perlu dalam peningkatan kinerja pegawai (Hasil wawancara, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam meningkatkan kompetensi pegawai antara lain pelatihan dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan seperti e-learning untuk pembelajaran jarak jauh, menurut Bapak CP bahwa:

“Upaya yang dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam meningkatkan kompetensi pegawai antara lain pelatihan dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan agar memberikan kemudahan kepada pegawai.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bagian Otonomi Daerah, Bapak Syahrin Ramadhan, mengungkapkan bahwa:

“Upaya yang dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam meningkatkan kompetensi pegawai antara lain pelatihan dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan agar memberikan kemudahan kepada pegawai dalam pengembangan kompetensi.” (Hasil wawancara tanggal Jumat, 07 Juli 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam meningkatkan kompetensi pegawai antara lain pelatihan dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan seperti e-learning untuk pembelajaran jarak jauh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan seperti e-learning untuk pembelajaran jarak jauh

DISKUSI

Kompetensi Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah

Hasil penelitian ini akan menganalisis kompetensi pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik yang dinilai dari segi pengetahuan, keahlian dan sikap sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan. Menurut Wibowo (2010), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan seperti keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan atau potensi yang mereka miliki mempengaruhi kinerja dalam bekerja, karena dalam konteks di lapangan pegawai harus memiliki potensi yang tinggi.

Menurut George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasar nya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. Kompetensi menurut Edision (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini yaitu pengetahuan, keahlian dan sikap. Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik dinilai dari segi pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan printer serta pengetahuan yang pegawai miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

Meningkatkan kompetensi pegawai dapat secara langsung berdampak pada kinerja mereka di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan meningkatnya kompetensi, pegawai akan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik terkait tugas-tugas mereka. Hal ini dapat membantu mereka dalam mengambil keputusan yang lebih tepat, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dalam jangka panjang, upaya meningkatkan kompetensi pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik dan pencapaian tujuan pemerintahan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poppy Agustina dan Dedi Rianto Rahadi (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik antara kompetensi manajer

untuk mendukung kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Elmi, Lamsah dan Susila Dewi (2019) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi kurang memadai adalah hasil proses rekrutmen masa lalu yang kurang profesional.

Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah

Menurut UU No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rivai (2015) mengemukakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, dkk (2017) indikator kinerja pegawai adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik dinilai dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran. Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dari segi ketelitian dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan. Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dinilai dari segi cara menyelesaikan tugas dan pencapaian target.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dinilai dari segi menyelesaikan tugas tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Efektivitas adalah ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Selain itu efektivitas bermakna juga menunjukkan taraf tercapainya tujuan, usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pegawai

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dari segi kemampuan pegawai dan usaha pegawai. Kehadiran adalah keberadaan pegawai di tempat kerja/unit kerja yang dibuktikan dengan absensi kehadiran pegawai yang bersangkutan baik secara manual atau elektronik. Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan baik dari segi pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dan hadir tepat waktu

Berdasarkan hasil rekapitulasi indikator kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran sudah baik. Peningkatan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dicapai melalui beberapa langkah, antara lain (1) penilaian kinerja, (2) pelatihan dan pengembangan, (3) pemberian umpan balik, (4) penghargaan dan pengakuan, (5) delegasi tugas yang tepat, (6) peningkatan komunikasi, (7) penggunaan teknologi, (8) pembinaan dan pendampingan, (9) pengembangan tim, dan (10) evaluasi rutin. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah tersebut secara konsisten, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasya Harizunnisa dan Dyah Pikanti Diwanti (2020) menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri atas unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap saling berkaitan satu dengan lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Madina Syariah. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi Hardi, dkk (2022) menunjukkan bahwa kinerja aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kelurahan Grogol Selatan kecamatan Kebayoran Lama Kota Administrasi Jakarta Selatan belum mencapai hasil yang optimal.

Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat juga ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan

yang dimiliki oleh pegawai yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan instansi. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini akan menganalisis kompetensi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang dinilai dari segi pengetahuan, keahlian dan sikap sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Prawirosentono dalam Pasolong (2010) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil penelitian ini akan menganalisis kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik dinilai dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran. Pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu maju atau mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai faktor produksi yang menimbulkan biaya terhadap perusahaan, tetapi sumber daya manusia merupakan aset penting (*human capital*) bagi perusahaan. Reni Juwita dalam (Greer, 2019). Dalam mendukung perkembangan human capital yang dimiliki oleh setiap perusahaan pada era teknologi. Perusahaan yang maju dan berkembang telah menerapkan teknologi sistem informasi SDM, dimana pada sistem tersebut menghasilkan informasi mengenai SDM yang tersusun secara sistematis dan bersifat menyeluruh. Reni Juwita dalam (Nawawi, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik yang dinilai dari segi pengetahuan, keahlian dan sikap sudah baik dan mampu meningkatkan

kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran sudah baik. Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah baik. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan, workshop, seminar, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, serta penggunaan teknologi pendidikan seperti e-learning untuk pembelajaran jarak jauh.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yaitu diharapkan kepada kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara agar lebih memperhatikan kemampuan pegawai yang dimiliki pegawai dan menempatkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu kompetensi dan kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas.

REFERENSI

- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Curtis D. D., McKenzie P. (2002). *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*. Canberra: Business Council of Australia, Australian Chamber of Commerce and Industry.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, Edison., Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fadillah, Rozi dkk. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin". Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Fahrozi Hardi, Aries Djaenuri dan Deti Mulyati (2022) "Analisis Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama Kota Administrasi Jakarta Selatan". *Jurnal Adhikari* Volume 2 Nomor 1 Juli 2022 Page: 246-259 e-ISSN 2798-9186 ; p-ISSN 2798-9178 <https://www.jurnal-adhikari.id/index.php/adhikari>

- Harsono, Boedi. 2008. Hukum Agraria Indonesia Sejarah Pembentukan Undang-Undang.
- Hasya Harizunnisa dan Dyah Pikanti Diwanti (2020) “Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah)”. Tesis Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Madar, A. R. & Buntat, Y. (2011). Elements of Employability Skills Among Students from Community Colleges Malaysia dalam Journal of Technical, Vocational & Engineering Education, 4, 1-11.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman, 2007, Qualitative Data Analysis (terjemahan), Jakarta : UI Press.
- Moheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moleong, Lexy J. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2013, Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. rosdakarya bandung.
- Noeng Muhadjir, Metodologi Penelitian Kualitatif , (Yogyakarta : Rakesarasin, 1996), h. 2.
- Nurul Elmi, Lamsah dan Susila Dewi (2019) “Analisis Kebijakan Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin”. Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Poppy Agustina dan Dedi Rianto Rahadi (2020) “Analisis Kompetensi Manajer Dalam Mendukung Kinerja Karyawan”. SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 8 No: 2 Tahun 2020 ISSN: 2338-4328 (Print), ISSN: 2686-2646 (Online) Available online at: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Radjad Tampubolo (2022) “Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital”. Essence: Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience Vol 1 No 2 Agu 2022, Hal 1—10 <https://essence-feb.unpak.ac.id/index.php/Essence>
- Sugiono, Arief. 2009. “Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan”. PT. Grasindo : Jakarta. Hlm 162
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.