**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT SANGKULIRANG KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Hadriansyah1, dan Marjoni Rachman2**

1Administrasi Negara, Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: hadriansyah@untag-smd.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kompetensi Sumberdaya Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini akan dilakukan deskripsi terhadap empat indikator, yaitu Kompetensi Pengetahuan, Kompetensi Keterampilan, Kompetensi Sikap dan Kompetensi Nilai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Sumberdaya Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur memperoleh skor sebesar 71,6% dan ini termasuk dalam kategori ***cukup baik*.** Dengan demikian rumusan masalah dan hipotesis di dalam penelitian ini telah terjawab dan terbukti dengan baik.

***Kata Kunci : Kompetensi***

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi, termasuk organisasi Pemerintah. Untuk dapat menjawab tuntutan masyarakat dalam melakukan pelayanan publik, pengembangan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) untuk mewujudkan Pegawai ASN yang memiliki integritas dan profesionalitas dalam bekerja menjadi sebuah kewajiban bagi setiap Instansi Pemerintah.

Sumber daya manusia mempunyai peranan sentral di dalam suatu organisasi. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerjaorganisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakinrendah pula kinerja organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik,organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuantinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjapegawai meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Untuk mencapai keberhasilan agar organisasi bergerak menuju pada kinerja yang optimal, maka diperlukan suatu landasan yang kuat bagi organisasi tersebut, salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi pegawai, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, salah satunya dengan menetapkan standar kompetensi organisasi. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia1. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti : kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal maka suatu organisasi perlu di dukung oleh kualitas sumber daya aparatur yang mumpuni. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dan organisasi.

Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengkomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja pegawai. Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif.

Konsep penting manajemen sumber daya manusia melalui *The right* *people in the right place at the right time* menjadi kunci pada upaya organisasi agar kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Melalui MSDM-BK organisasi dapat mengetahui sejauh mana kompetensi diperlukan dalam bidang pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas tenaga kerja mulai dari rekrutmen hingga saat pensiun yang dalam proses pengambilan keputusannya didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan organisasi Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pengembangan kompetensi secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Pengembangan kompetensi pegawai dimaksudkan agar tumbuh sikap profesionalisme dari setiap pegawai di dalam bekerja. Profesionalisme sangat penting agar setiap pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan.

Harapan terhadap profesionalisme pegawai ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan *(intended* *performance)* dengan kinerja nyata yang dihasilkan *(actual performance)* oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang professional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan negara. Perilaku pegawai yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala pegawai belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan unsur utama dalam mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Dalam UU ASN tersebut juga disebutkan bahwa Pegawai ASN memiliki tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka manajemen pengelolaan Aparatur Sipil Negara di Indonesia diubah dengan menekankan sistem merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Cara pandang dan pola pikir manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah berubah menjadi manajemen ASN, mengikuti perkembangan ilmu manajemen dan sesuai dengan tuntutan masyarakat akan Aparatur Negara yang berintegritas dan professional. Selain itu, ASN sebagai aktor utama dalam menjalankan tugas pemerintahan wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang telah dipersyaratkan dalan jabatan.

Pemenuhan kompetensi menuju profesionalisme ASN menjadi salah satu program percepatan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh Kementeraian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB) bahwa profesionalisme ASN menjadi salah satu aspek penting Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi.

**II. PERMASALAHAN**

“Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur ?”.

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel. Artinya, variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel.

Dalam penelitian deskriptif, peneliti menggunakan strategi kuantitatif (misalnya, teknik kuesioner dan observasi) untuk mengumpulkan data (misalnya, berupa skor) atau informasi tentang ciri-ciri orang, kelompok orang, atau program. Berdasarkan data yang dikumpulkan, peneliti melakukan analisis, misalnya melalui mengidentifikasi, menjumlahkan, menghitung, dan sebagainya kemudian peneliti mendeskripsikan hasil analisis data tersebut.

Mengingat jumlah karyawan yang relatif besar maka penelitian ini akan menggunakan sampel. Penarikan sampel dilakukan dengan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut :

 

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

α = Tingkat Signifikansi (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

 N 77

n = = = 65

 1 + Nα2 1+ 77 (0,05)2

Dari perhitungan tersebut di atas maka jumlah sampel yang akan diambil di dalam penelitian ini adalah sebesar 65. Dengan demikian maka penelitian ini akan menggunakan 65 orang karyawan sebagai responden.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan mengenai pola penyelenggaraan pemerintah yang bergeser dari paradigma sentralisasi ke desentralisasi dengan diberikannya hak otonomi daerah yang lebih luas, nyata dan bertanggung jawab. Begitu pula Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dengan daerah, telah menempatkan strategi penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui Perimbangan Keuangan antara Pusat dan daerah.

Kecamatan Sangkulirang merupakan unsur penyelenggaraan Pemerintah di atas desa yang meliputi tugas pelayanan dan menjalankan kebijakan-kebijakan dari Kabupaten Kutai Timur. Lingkup kerja Kecamatan Sangkulirang yang terdiri dari 15 (lima belas) Desa dan Kecamatan Sangkulirang merupakan bagian dari Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dibawah koordinasi Bagian Tata Pemerintahan, Asisten Tata Praja dan Sekretaris Daerah serta berkoordinasi dengan Badan, Dinas dan Kantor yang berada di lingkup Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

**4.2. Hasil Penelitian**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa penelitian ini hanya menggunakan satu variabel atau variabel tunggal, yaitu variabel Kompetensi Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang, Kabupaten Kutai Timur.

Indikator-indikator Kepuasan Kerja yang diteliti meliputi :

1. Kompetensi Pengetahuan
2. Kompetensi Keterampilan
3. Kompetensi Sikap
4. Kompetensi Nilai

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, dimana masing-masing indikator terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan di dalam angket/kuesioner yang dibagikan kepada responden.

* + 1. Kompetensi Pengetahuan

Pengetahuan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai karena dengan adanya pengetahuan yang baik pada pegawai tentunya kendala – kendala yang ditemui pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat diselesaikan dengan cepat sehingga tidak memakan waktu yang lama dan menghambat kinerja para pegawai dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi bagi organisasi.

Tabel-4.4.

Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompetensi Pengetahuan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1 | - | - | 21(39,6%) | 24(45,3%) | 8(15,1%) | 53(100%) |
| 1.2 | - | - | 28(52,8%) | 19(35,8%) | 6(11,3%) | 53(100%) |
| 1.3 | - | - | 25(47,2%) | 20(37,7%) | 8(15,1%) | 53(100%) |
| Jumlah | - | - | 74(139,6%) | 63(118,8%) | 22(41,5%) |  |
| Rerata | - | - | 24,7(46,5%) | 21(39,6%) | 7,3(13,8%) | 53(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 1.1, yaitu Pegawai mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka, 21 orang responden atau 39,6% menyatakan cukup setuju, 24 orang responden atau 45,3% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 15,1% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 1.2, yaitu Pegawai mengetahui dengan baik sistem dan prosedur dalam bekerja, 28 orang responden atau 52,8% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 35,8% menyatakan setuju dan 6 orang responden atau 11,3% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 1.3, yaitu Pegawai mengetahui dengan baik semua peraturan yang berkaitan dengan tugasnya, 25 orang responden atau 47,2% menyatakan cukup setuju, 20 orang responden atau 37,7% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 15,1% menyatakan sangat setuju.

4.2.2. Kompetensi Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Definisi dari keterampilan itu sendiri ialah sebagai Kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Keterampilan adalah Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Dengan demikian keterampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki anggota organisasi.

Tabel-4.5.

Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompetensi Keterampilan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1 | - | - | 33(62,3%) | 15(28,3%) | 5(9,4%) | 53(100%) |
| 2.2 | - | - | 32(60,4%) | 19(35,8%) | 2(3,8%) | 53(100%) |
| 2.3 | - | - | 30(56,6%) | 20(37,7%) | 3(5,7%) | 53(100%) |
| Jumlah | - | - | 95(179,3%) | 54(101,8%) | 10(18,9%) |  |
| Rerata | - | - | 31,7(59,8%) | 18(33,9%) | 3,3(6,3%) | 53(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 2.1, yaitu Pegawai senantiasa mengatur dan mengelola pekerjaan agar selesai tepat waktu, 33 orang responden atau 62,3% menyatakan cukup setuju, 15 orang responden atau 28,3% menyatakan setuju dan 5 orang responden atau 9,4% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 2.2, yaitu Pegawai mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaanya, 32 orang responden atau 60,4% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 35,8% menyatakan setuju dan 2 orang responden atau 3,8% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 2.3, yaitu Pegawai mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, 30 orang responden atau 56,6% menyatakan cukup setuju, 20 orang responden atau 37,7% menyatakan setuju dan 3 orang responden atau 5,7% menyatakan sangat setuju.

4.2.3. Kompetensi Sikap

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Tabel-4.6.

Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompetensi Sikap

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1 | - | - | 31(58,5%) | 20(37,7%) | 2(3,8%) | 53(100%) |
| 3.2 | - |  | 29(54,7%) | 19(35,8%) | 5(9,4%) | 53(100%) |
| 3.3 | - | - | 25(47,2%) | 20(37,7%) | 8(15,1%) | 53(100%) |
| Jumlah | - | - | 85(160,4%) | 59(111,2%) | 15(28,3%) |  |
| Rerata | - | - | 28,3(53,5%) | 19,7(37,1%) | 5(9,4%) | 53(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 3.1, yaitu Pegawai bersikap profesional di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, 31 orang responden atau 58,5% menyatakan cukup setuju, 20 orang responden atau 37,7% menyatakan setuju dan 2 orang responden atau 3,8% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 3.2, yaitu Pegawai senantiasa bersikap ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, 29 orang responden atau 54,7% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 35,8% menyatakan setuju dan 5 orang responden atau 9,4% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 3.3, yaitu Pegawai senantiasa mengutamakan kepentingan umum dalam bekerja, 25 orang responden atau 47,2% menyatakan cukup setuju, 20 orang responden atau 37,7% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 15,1% menyatakan sangat setuju.

4.2.4. Kompetensi Nilai

Nilai (*value*), yaitu suatu keyakinan seseorang mengenai cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkannya serta digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya. Nilai seseorang dapat sama seperti nilai semua orang lainnya, sama dengan sebagian orang, atau tidak sama dengan semua orang lain. Nilai dihasilkan oleh pengalaman budaya, hasil pembelajaran, masyarakat dan pribadi yang tertuang dalam struktur psikologis individu. Kompetensi nilai sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, membentuk etika dan perilaku kerja yang profesional serta menanamkan budaya integritas di dalam diri pegawai.

Tabel-4.7.

Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Nilai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Tanggapan Responden | Jumlah |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.1 | - | - | 33(62,3%) | 15(28,3%) | 5(9,4%) | 53(100%) |
| 4.2 | - | - | 26(49,1%) | 21(39,6%) | 6(11,3%) | 53(100%) |
| 4.3 | - | - | 20(37,7%) | 25(47,2%) | 8(15,1%) | 53(100%) |
| Jumlah | - | - | 79(149,1%) | 61(115,1%) | 19(35,8%) |  |
| Rerata | - | - | 26,3(49,7%) | 20,3(38,4%) | 6,3(11,9%) | 53(100%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, untuk pertanyaan No. 4.1, yaitu Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai profesional di dalam bekerja, 33 orang responden atau 62,3% menyatakan cukup setuju, 15 orang responden atau 28,3% menyatakan setuju dan 5 orang responden atau 9,4% menyatakan sangat setuju.

Untuk pertanyaan No. 4.2, yaitu Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai etika di dalam bekerja, 26 orang responden atau 49,1% menyatakan cukup setuju, 21 orang responden atau 39,6% menyatakan setuju dan 6 orang responden atau 11,3% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan No. 4.3, yaitu Pegawai mempunyai integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, 20 orang responden atau 37,7% menyatakan cukup setuju, 25 orang responden atau 47,2% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 15,1% menyatakan sangat setuju.

**4.3. Analisis dan Pembahasan**

Setelah semua data hasil penelitian diuraikan dan dideskripsikan seperti telah di uraikan di atas, maka berikut ini data hasil penelitian tersebut akan di analisis untuk mengetahui sampai sejauhmana Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Hasil analisis ini merupakan gambaran nyata tentang Kompetensi yang dimiliki para pegawai di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Tabel-4.8.

Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden

|  |  |
| --- | --- |
| Indikator | Rata-Rata Tanggapan Responden |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kompetensi Pengetahuan | - | - | 24,7(46,5%) | 21(39,6%) | 7,3(13,8%) |
| Kompetensi Keterampilan | - | - | 31,7(59,8%) | 18(33,9%) | 3,3(6,3%) |
| Kompetensi Sikap | - | - | 28,3(53,5%) | 19,7(37,1%) | 5(9,4%) |
| Kompetensi Nilai | - | - | 26,3(49,7%) | 20,3(38,4%) | 6,3(11,9%) |
| Jumlah | - | - | 111(209,5) | 79(149%) | 21,9(41,4%) |
| Rerata | - | - | 27,7(52,3%) | 19,8(37,3%) | 5,5(10,4%) |

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan hasil rekapitulasi setiap indikator penelitian seperti terlihat pada tabel-4.7 di atas, maka secara keseluruhan dapat diketahui bahwa :

1. Frekuensi pilihan jawaban A = 0
2. Frekuensi pilihan jawaban B = 0
3. Frekuensi pilihan jawaban C = 111
4. Frekuensi pilihan jawaban D = 79
5. Frekuensi pilihan jawaban E = 21,9

Untuk mendapatkan persentase rata-rata dari data tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut :

P =

F

N

x

100 : 5

Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas maka dapat diketahui :

N = Fa + Fb + Fc + Fd + Fe

 = 0 + 0 + 111 + 79 + 21,9

 = 212

Selanjutnya adalah mencari nilai F dengan terlebih dahulu memberikan bobot untuk masing-masing pilihan jawaban, yaitu :

1. Jawaban A diberikan bobot 1
2. Jawaban B diberikan bobot 2
3. Jawaban C diberikan bobot 3
4. Jawaban D diberikan bobot 4
5. Jawaban E diberikan bobot 5

Berdasarkan bobot tersebut di atas, maka dapat diperoleh nilai F sebagai berikut :

1. Fa = 0 x 1 = 0
2. Fb = 0 x 2 = 0
3. Fc = 111 x 3 = 333
4. Fd = 79 x 4 = 316
5. Fe = 21,9 x 5 = 110

Dengan demikian nilai F adalah : 0 + 0 + 333 + 316 + 110 = 759

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai persentase rata-rata adalah sebagai berikut :

P =

759

212

x

100 : 5

P =

759 x 100

212 x 5

P =

71,6

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa persentase rata-rata Tingkat Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur adalah 71,6%.

Untuk memahami baik atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan maka Arikunto (2006; 77) memberikan kategori sebagai berikut :

1. 0% - 39% = Tidak Baik
2. 40% - 55% = Kurang Baik
3. 56% - 75% = Cukup Baik
4. 76% - 100% = Baik

Dengan demikian maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Tingkat Kompetensi Pegawai di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar 71,6% dan ini termasuk dalam kategori ***cukup baik.***

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah 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.
2. Hail penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai, baik kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan, kompetensi sikap maupun kompetensi nilai termasuk dalam kategori cukup baik
3. Hasil analisis data di dalam penelitian ini menunjukkan pula bahwa Kompetensi Pegawai di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur secara keseluruhan adalah sebesar 71,6% dan ini termasuk dalam kategori ***cukup baik.*** Dengandemikian dapat dikatakan pula bahwa tingkat Kompetensi Pegawai di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur sudah cukup baik dan seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu :

1. Kepada Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur disarankan agar secara berkesinambungan senantiasa memberikan motivasi dan bimbingan serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kepada seluruh pegawai agar tingkat kompetensi mereka dapat lebih ditingkatkan.
2. Kepada para pegawai sebagai disarankan agar tidak berpuas diri dengan hasil kerja yang mereka capai selama ini sehingga dapat terus meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.
3. Kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang disarankan pula agar terus meningkatkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat lagi di masa yang akan datang.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi. Revisi, PT, Rineka Cipta, Jakarta.

Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja*. Bandung : Pustaka Setia.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.* Refika Aditama. Bandung.

Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan* *Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya* *Saing Organisasi.* Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.

Ruky, Achmad, S. 2004; *Sistem Manajemen Kinerja.* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sugiyono*.* 2010. *MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Supriyanto. 2006. *Meningkatkan Eksistensi IPI dalam Mengembangkan Profesionalisme Pustakawan*. Dalam Supriyanto dan Rimbarawa (Ed.), *Aksentuasi Perpustakaan dan Pustakawan*. Jakarta :Ikatan Pustakawan Indonesia Pengurus Daerah DKI Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

 .