SENGKUNIJournal –Social Sciences and Humanities
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/sengkuni
DOI:https://doi.org/10.37638/sengkuni.6..1.11-18

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Heru Adi Putranto[1], Citra Iasha[2*], Sunarto[3], Triya Ade Liana[4]
[1,2,3,4)] Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi SATYA Negara Palembang
***Email Korespondensi: Citraiasha09@gmail.com**

How to Cite :
Heru Adi Putranto, Citra Iasha, Sunarto, Triya Ade Liana (2025). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. *SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities*, *6*(1).DOI: https://doi.org/10.37638/sengkuni.6.1.11-18

ARTICLE HISTORY
Received [23 March 2025]
Revised [20 April 2025]
Accepted [12 May 2025]

KEYWORDS
Competence; Performance; palembang

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palambang selalu memperhatikan pengembangan kompetensi aparaturnya secara menyeluruh yang dapat dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi serta teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian, Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang baik dan cukup memadai, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Kompetensi yang dibentuk antara lain: Kualitas kinerja pegawai cukup baik, kuantitas kinerja pegawai baik, tanggung jawab dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, kerjasama di Kecamatan Ilir Timur Tiga baik dimana dalam menjalankan pekerjaannya dengan saling membantu. Inisiatif kerja telah berjalan dengan baik dimana karyawan memahami dan telah memiliki inisiatif kerja.

.

ABSTRACT
Ilir Timur Tiga District, Palambang City always pays attention to developing the overall competency of its apparatus which can be implemented through the implementation of education and training to increase their knowledge, skills and abilities. What is the Competency of Human Resources in the Ilir Timur Tiga District Office, Palembang City. This research aims to analyze human resource competencies in the Ilir Timur Tiga District Office, Palembang City.The research method used by the author is descriptive research with a qualitative approach, the data collection techniques used are observation, interviews, literature study and documentation and the data analysis techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. Based on research, Human Resource Competency in the Ilir Timur Tiga District Office, Palembang City, is good and quite adequate, and Employee Performance in the Ilir Timur Tiga District Office, Palembang City. The competencies formed include: The quality of employee performance is good enough, the quantity of employee performance is good, responsibilities are carried out according to applicable regulations, cooperation in Ilir Timur Tiga sub-district is good where they do their work by helping each other. Work initiatives have gone well where employees understand and already have work initiatives.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kompetensi sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi suatu organisai tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisai. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu orgnisasi ataupun kelangsungan hidup organisai tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisai paling menentukan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi sebagai kemampuan atau kerampilan untuk melakukan sesuatu dan saling mempengaruhi semua aspek dalam organisasi. Tanpa memiliki kompetensi yang baik sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik atau tidak lancar Ketika hendak mencapai tujuannya. Pengembangan kompetensi memerlukan peranan dari pengawai oleh karena itu, pengawai harus bersinergi untuk menciptakan kompetensi yang baik demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Di era globalisasi sumber daya manusia menjadi harapan bagi kantor kecamatan Ilir Tmur III. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga untuk menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi. di perlukan landasan yang kuat berupa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. kompetensi tersebut berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang merupakan komponen kunci dalam manajemen yang memainkan peranan penting dan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Ilir Tmur III. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau tugas yang di landasi atas dasar pengetahuan dan keterampilan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Kompetensi disini dapat dinilai dengan melihat demensi-demensi dari kompetensi, yaitu demensi pengetahuan, demensiketerampilan,

demensi watak, dimensi konsep diri dan dimensi motif .Standar kompetensi teknis mencerminkan tuntutan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat teknis. Sedangkan kompetensi manajerial adalah yang mencakup aspek pengetahuan,keterampilan serta sikap sesuai tugas atau fungsi jabatan. Kompetensi manajerial pegawai didefinisikan sebagai persyaratan kompetensi manajerial yang harus dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan, .

Kompetensi sumber daya manusia menjadi syarat utama dalam kinerja. Tanpa kompetensi, pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Terutama aparatur pelayanan publik seperti Kantor Kecamatan Ilir Tmur III yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat. Kompetensi kinerja menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Kompetensi pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik, misalnya menciptakan inovasi-inovasi baru, atau melakukan kreativitas yang dapat memberikan dampak efektivitas dan efesiensi

Pegawai berperan secara dinamis dalam kegiatan di kantor kecamatan Ilir Tmur III untuk mewujudkan tercapainya suatu tujuan di Kantor Kecamatan Ilir Tmur III. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan Kantor Kecamatan Ilir Tmur III baik di lingkungan Kantor Kecamatan maupun dilingkungan pemerintah. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kreteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sesuatuyang dapat terukur, diobservasi, diprediksikan, dan dievaluasi yang terefleksikan dalam perilaku kerja seseorang yang terdiri atas kombinasi antara pengetahuan , ketrampilan , dan sikap . Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Pada situasi kolektif di dalam organisasi, kompetensi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Kecamatan Ilir Timur III Kota Palambang senantiasa memperhatikan pengembangan kompetensi aparaturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan mereka. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan- kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kenyataan yang terjadi bahwa kompetensi sumber daya manusia khususnya pegawai di Kecamatan Ilir Timur III Kota Palambang belum maksimal. Hal ini ditandai dengan kurangnya kompetensi kerja pegawai, masih kurang tingkat pendidikan, dan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjan yang diembannya.

Dilihat dari hasil observasi sebelumnya, jabatan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil tidak selamanya berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, misalnya fakta yang ditemukan dilapangan bahwa ada lulusan teknis mesin yang bekerja di bidang administrasi dan masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik karena kurangnya pengatahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dan juga kurang jelasnya uraian tugas kerja, serta tentang penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kompetensi kerja mereka karena dalam hal ini mereka tidak menguasai betul bidang pekerjaan yang digelutinya. Dengan kompetensi yang kurang memadai yang dimiliki oleh pegawai terutama pada aspek kualitas kerja, loyalitas maka banyak pegawai khususnya di Kecamatan Ilir Timur III Kota Palambang tidak menunjukan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis memfokuskan penelitian dan Menyusun suatu penelitian tentang Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.
2. Kinerja Pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Selanjutnya definisi operasional merupakan penjelasan semua variable dan istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah pembaca dalam mengartikan makna peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya antara lain sebagai berikut.

Tabel1. Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
	Kompetensi SDM Matutina, 2001 : 205	1. Pengetahuan *(knowledge)* 2. Keterampilan *(skill)* 3. Kemampuan *(abilities)*
	Kinerja Pegawai Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 : 129	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif

Infroman penelitian adalah orang-orang yang akan diwawancarai mengenai keterangan-keterangan berkaitan erat dengan penelitian Kompetensi Sumaber Daya manusia di kantor camat Ilir Timur Tiga Kota Palembang yang sedang penulis teliti, penelitian ini menggunakan Teknik wawancara sebagai salah satu pengumpulan data. Dalam hal ini informan yang akan diwawancarai adalah :Kamat, Sek Partai Daerah, Pengawas Umum, petugas staf dengan jumlah 5 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut: Pengamatan (observasi), Wawancara (interview), Dokumentasi, Studi Pustaka

Teknik analisa data dilakukan dengan menggunakan teknik analisa data kualitatif dengan melakukan analisa secara intensif terhadap data yang telah diperoleh dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Berikut ini adalah hasil penelitian dari dua konsep yang menjadi focus dalam penelitian ini.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Dalam menilai Kompetensi sumber daya manusia dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

cukup baik dilihat dari jenjang karir yang terlihat di Daftar Urut Kepangkatan (DUK) selain dari pada itu, para pegawai juga sudah dibekali pengetahuan-pengetahuan melalui diklat yang diikuti.

2. Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa keahlian khusus untuk pegawai Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang cukup memadai, hal ini dikarenakan pegawai di titik beratkan pada tupoksinya masing-masing yang bersangkutan selain itu para pegawai juga harus memiliki cara komunikasi yang baik kepada masyarakat yang datang ke Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

3. Kemampuan

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat penulis kemukakan bahwa sementara kemampuan seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang diamanatkan oleh pemimpinnya. Sehingga dapat membuat peroses pelayanan publik di Kecamatan Ilir Timur Tiga dapat berjalan lancar. Kemampuan yang dimiliki para pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang dalam menjalakan perintah atasan telah sesuai dengan peranan baik untuk jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran karena dapat mendukung terbentuknya prestasi. Kemampuan merupakan bawaan kesanggupan sejak lahir atau merupakan latihan yang dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

1. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan, bahwa kuantitas dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Tanggung jawab

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan dengan para informan yang ada, penulis mengemukakan bahwa peranan tanggung jawab seorang pegawai di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah berjalan dengan baik karena para pegawai diberikan tanggung jawab sesuai dengan tupoksinya masing-masing dari pegawai yang bersangkutan.

3. Inisiatif Kerja

Berdarkan hasil wawancara diatas maka dapat dikemukakan bahwa inisiatif kerja di kantor kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah berjalan dengan baik seperti yang kita ketahui dari uraian diatas yang di dapat dari informan bahwa para pegawai sudah mengerti dan sudah memiliki inisiatif kerja itu sendiri tidak perlu lagi untuk di arahakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing seiap pegawai.

4. Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama yang terjalin dikantor kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang antara pegawai dengan atasan, antar sesama pegawai maupun antar organisai dan diluar organisasi sudah berjalan dengan baik dapat dilihat ketika pegawai mendapat tugas dan tanggung jawab yang rumit untuk diselesaikan maka seluruh pegawai bermusyarawah untuk mencari jalan yang tepat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut tepat waktu.

Pembahasan dilakukan untuk Menganalisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

1. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis mengemukakan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah baik, hal tersebut bisa dilihat dari jenjang pendidikan terakhir para pegawai yang ada di Daftar Urut Kepangkatan (DUK). Latar belakang pendidikan mempengaruhi pengetahuan, wawasan serta pola pikir seorang pegawai. Daftar Urut Kepangkatan (DUK) pegawai negeri sipil adalah suatu daftar yang di dalamnya memuat nama pegawai sipil dan satuan organisasi Negara yang disusun menurut tingkat kepangkatannya. Pegawa Di kecamatan Ilir Timur III juga telah mengikuti beberapa diklat baik diklat di dalam Kota Palembang maupun luar Kota Palembang.

2. Keterampilan

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis mengemukakan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah cukup memadai, hal ini dikarenakan para pegawai telah diberikan tugas berdasarkan tupoksinya sehingga para pegawai memiliki keahlian khusus di bidangnya. Seperti komunikasi yang baik dimana Skill komunikasi merupakan serangkaian kemampuan untuk mengolah dan menyampaikan pesan secara efektif sehingga maksud dari suatu pesan tersampaikan dengan baik hingga memberikan dampak tertentu.

3. Kemampuan

Berdasarkan analisis penulis di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang bahwa kemampuan merupakan faktor penting dalam menjalankan kedisiplinan. Pegawai sudah cukup baik dan berjalan dengan lancar dalam menjalankan tugasnya. Para pegawai juga diperintahkan untuk menjalankan peranannya baik peranan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Dimana Kemampuan merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Kemampuan juga merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu terutama pekerjaan yang menyangkut hal di kecamatan Ilir Timut Tiga Kota Palembang.

Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Adapun Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa kualitas kinerja pegawai sangat baik,hal ini terlihat dari hasil kerja yangbaik dan penerapan system kerja sesuai SOP.

2. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa tanggung jawab yang diemban oleh para pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah berjalan dengan Peraturan yang berlaku karena para pegawai diberi tanggung jawab berdasarkan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai.

4. Kerja sama

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa semua pegawai di kantor camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang diharapkan dapat saling bekerja sama dalam menyelesaiakan pekerjaan. Kinerja ini untuk mengukur seberapa baik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Ilir Timur III menjalankan tugasnya dalam tim, bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Bagaimana individu mampu memberikan kontribusinya terhadap pelayanan yang ada.

5. Inisiatif kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan bahwa inisiatif kerja di kantor kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah berjalan dengan baik seperti yang kita ketahui dari uraian diatas yang di dapat dari informan bahwa para pegawai sudah mengerti dan sudah memiliki inisiatif kerja itu sendiri tidak perlu lagi untuk di arahakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing seiap pegawai. Pegawai dengan penilaian terbaik akan memiliki inisiatif tinggi. Inisiatif sendiri diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang tiba-tiba muncul. Pegawai yang baik dan profesional tidak perlu bingung mencari solusi pemecahan masalah yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah baik hal ini terlihat dari kompetensi yang dibentuk meliputi Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan Kemampuan (abilities). Dari Pengetahuan (knowledge) sudah baik, hal tersebut bisa dilihat dari jenjang pendidikan terakhir para pegawai yang ada, latar belakang pendidikan mempengaruhi pengetahuan, wawasan serta pola pikir seorang pegawai. Keterampilan (skill) sudah cukup memadai, hal ini di karenakan pegawai diberi tugas berdasarkan tupoksinya masing-masing segi kemampuan (abilities). Pegawai sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan mengenai Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Kompetensi yang dibentuk meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif. Kualitas kinerja pegawai sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat, dari hasil kerja yang baik, serta penerapan sistem kerja sesuai dengan SOP. dengan kerja professional. Kuantitas kinerja pegawai sudah baik, karena pegawai memberikan pelayanan yang maksimal dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tanggung jawab sudah berjalan dengan Peraturan yang berlaku karena para pegawai diberi tanggung jawab berdasarkan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Kerja sama dikecamatan Ilir Timur Tiga sudah baik dimana mereka melakukan pekerjaan dengan saling membatu satu dengan yang lain. Inisiatif kerja sudah berjalan dengan baik dimana para pegawai sudah mengerti dan sudah memiliki inisiatif kerja itu sendiri tidak perlu lagi untuk di arahakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing seiap pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memberikan saran untuk Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sebagai berikut : Sumber Daya Manusia yang ada di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah baik hal ini terlihat dari kompetensi yang dibentuk meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sudah baik juga dan tetapi untuk kedepannya agar dapat mempertahankan kebaikan itu hendaknya para pegawai juga perlu diberikan pelatihan rutin seperti workshop agar produktivitas dan kinerja mereka dapat bertahan secara berkesinambungan. Memberikan reward atau penghargaan bagi mereka yang sudah bekerja dengan sangat baik agar dapat meningkatkan motivasi

kerja serta membuat mereka tetap fokus dan terdorong untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

B A.S.Moenir, 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan. Cetakan1. Yogyakarta : Gava Media. Fathoni, Abdurrahmat

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : Jakarta : Kencana

Efendi, Syarif . 2022. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Islam Malang (1-3)

Gunawan, Imam. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Jufri, Z. K. 2018. Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa. Jurnal Administrasi Negara, 5(2), 1–9.

Mangkunegara, A.A. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditma

Mangkunegara, A.A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya

Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia

Olisah1*, Denny Hernawan2, I. P. 2019. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bogor. Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda, 5.

Sarira, Monika. 2015. Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Jurnal Ilmu Pemerintahan,3 (4) 2015: 1513-1526

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sumiati ,M. Zalviwan S.E, M.M, 2021. Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sebangki Kabupaten Landak. Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti. E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN 7, (1) (jurnal.manajemen.upb.ac.id)