

**ANALISIS TINGKAT KOMPETENSI PEGAWAI DI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KOTA MAKASSAR**

Rudi Santosa

rudiasantoso0112@g.mail.com

Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

Abstrak

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui atau memperoleh gambaran tentang bagaimana kompetensi pegawai dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, sebab Kemampuan sumber daya manusia atau kompetensi pegawai sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Olehnya itu, pegawai bisa menjadi pusat persoalan atau kegagalan organisasi apabila kompetensi yang dimiliki tidak dapat ditingkatkan. Sebaliknya pegawai merupakan pusat segala keberhasilan organisasi apabila kompetensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan dan ditingkatkan secara optimal.

Pendekatan yang digunakan adalah mengarah kepada model penelitian yaitu rasional empiris Sedangkan Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Hasil data yang disajikan dalam bentuk tabel atau daftar gambar-diagram atau ukuran-ukuran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Bappeda Kota Makassar dalam hal peningkatan kompetensi pegawai belum dilakukan secara optimal dan komprehensif. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisis terhadap distribusi data penelitian yang diperoleh melalui angket/kuesioner, wawancara, observasi dan telaah dokumen. Yang didasarkan pada variabel penelitian, sub variabel berikut indikator-indikatornya.

Kata Kunci : Kompetensi - Pegawai

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi. Hal ini tidak dapat dipungkiri, karena sumber daya manusia merupakan pengelola segenap sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang penulis maksudkan dalam penulisan ini adalah sumber daya manusia atau pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Organisasi dapat melakukan aktifitas dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien apabila organisasi dikelola oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, yaitu pegawai yang memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku) yang memadai sehingga mampu melaksanakan aktifitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Mengingat kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam organisasi, maka perlu diperlukan pembinaan mulai dari rekrutmen sampai masa menjelang pensiun. Sebab proses seleksi dalam penerimaan pegawai merupakan tahap yang sangat menentukan kompetensi dari seseorang. Sedangkan peningkatan kompetensi lebih lanjut dilakukan melalui program pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia atau pegawai aparatur yang baik sangat penting guna mendapatkan tenaga-tenaga yang profesional, memiliki kompetensi yang memadai, yang diselaraskan dengan tujuan dan sasaran-sasaran unit-unit organisasi sehingga sumber daya manusia atau pegawai tersebut akan memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran unit-unit organisasi. Dengan kata lain tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai yang dimiliki, memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Profesionalisme pegawai yang memadai dirasakan semakin penting dan mendesak (urgent) untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti. Hal ini disebabkan oleh semakin kuatnya tuntutan masyarakat seiring dengan semakin membaiknya pula tingkat pendidikan dan pengetahuan serta semakin bebasnya masyarakat untuk menyuarakan tuntutan-tuntutannya.

Sehubungan dengan itu, perlu adanya peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang tepat, yang dimaksudkan untuk mendukung berbagai tugas pokok yang harus dilakukan oleh organisasi demi pencapaian tujuan dan berbagi sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Tetapi dalam konteks ini harus dilihat secara konsektual dalam arti berkaitan dengan pencapaian tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Berkaitan dengan itu, fenomena yang cukup mendasar yang terjadi pada kompetensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar nampaknya belum efektif pelaksanaan tugas-tugas organisasi khususnya tugas-tugas pokok, sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum optimal.

Disamping itu pula hal lain yang dapat dijadikan ukuran rendahnya kompetensi pegawai pada BAPPEDA adalah kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai, dimana keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat teknis, fungsional maupun kepemimpinan, sehingga keterampilan yang dimiliki pegawai belum memberikan sumbangsi yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya.

Selain itu, sikap/perilaku yang ditunjukkan melalui kedisiplinan serta motivasi terkadang atau cenderung mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sehingga mutu pemberian pelayanan administrasi masih kurang, serta masih rendahnya disiplin pegawai dalam penggunaan jam kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan, sebab kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan pegawai yang berbeda-beda tersebut akan merupakan pendorong (stimulator) sikap/perilaku pegawai untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Dengan demikian sikap/perilaku pegawai yang baik akan mendukung pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas untuk memberikan pelayanan.

Oleh karena itu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sebagai sumber daya manusia akan dipahami dengan jelas apabila disadari bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusia dan kemauan setiap

pegawai untuk meningkatkan kompetensinya dan didukung oleh pimpinan sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen

Sebagai upaya memahami fokus dalam penulisan ini yang masih relevan dengan manajemen, maka terlebih dahulu akan diuraikan mengenai konsep manajemen serta fungsi-fungsi manajemen dan konsep manajemen sumber daya manusia.

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasikan tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien.

Terdapat beberapa pengertian manajemen sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2004:2)) yang menjelaskan antara lain :

Manajemen adalah (ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan)

Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources. Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (G.R. Terry).

Sedangkan Mary parker Follet (Handoko 1999:3) memberikan pengertian bahwa manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Proses manajemen berkaitan erat dengan proses administrasi dalam arti

luas.Siagian(1999:7) mengemukakan bahwa " manajemen merupakan ini administrasi".Administrasi dalam hal ini merupakan administrasi dalam arti luas bukan hanyadalam arti kegiatan-kegiatan ketatausahaan seperti korespondensi surat menyuratkearsipan dan sejenisnya.

Konsep Kompetensi

Kompetensi secara sederhana diterjemahkan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya.Kemampuan itu sendiri berasal dari kata mampu yang dalam hubungannya dalam tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa.Kompetensi memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanan yang berbeda.Pengertian kompetensi yang diajukan oleh masing-masing pakar/pengamat, banyak didasarkan atas hasil penelitian atau pengamatan dengan sudut pandang yang berbeda-beda. Dalam Kompetensi terkandung makna kualitas yang merupakan proses ataupun hasil yang diperoleh dari kompetensi yang dimiliki seseorang. Sebelum menguraikan tentang konsep kompetensi terlebih dahulu penulis akan menggambarkan mengenai konsep kualitas.

Berbicara mengenai kualitas, menurut Goetsch dan Davids (Tjiptono dan Diana, 2004:51) 'Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Gibson. At all (1990:45) mengemukakan bahwa :

Kemampuan menunjukkan kompetensi orang melaksanakan tugas atau pekerjaan mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau tidak.Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan ingin dilakukannya.

Pengertian lain dari kemampuan dikemukakan oleh Hasibuan (1996:105) bahwa :

Kemampuan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan.pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini berkonotasi bahwa seseorang disebut

mampu bila sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan dan memperoleh suatu hasil yang memuaskan, efektif dan efisien dan rasional.

Mustopadidjaya (2002) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kesadaran akan keberadaan dan peran masing-masing dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia dan independensinya satu sama lain, perilaku konsisten dalam mengemban amanat perjuangan Bangsa sesuai dimensi spiritual, cultural, dan Institusional yang diamanatkan Pembukaan Konstitusi Negara.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor BAPPEDA Kota Makassar, yang menggunakan adalah metode survey. Guna memperoleh data dan informasi serta keterangan-keterangan bagi kepentingan.maka digunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang isinya disusun berdasarkan pada variabel penelitian yang diajukan kepada responden atau dengan kata lain pertanyaan yang ada padakuesioner merupakan rincian atau penjabaran lebih laniut dari pertanyaan penelitian yang disebarkan kepada 35 orang responden.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung untuk memperoleh informasi dari informan yang berjumlah 7 orang

3. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai, tujuannya untuk mendapat data yang akurat serta untuk mengetahui relevansi jawaban responden dalam kaitannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

4. Telaah Dokumen

Telaah dokumen adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen yang tersedia pada tempat penelitian khususnya menyangkut dokumen yang relevan dengan obyek penelitian ini serta dokumen kepegawaian lainnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Pendekatan yang digunakan adalah mengarah kepada model penelitian yaitu rasional empiris Sedangkan teknik analisa dengan cara mempergunakan analisis statistik, deskriptif dengan analisa statistik kuantitatif dan kualitatif yang penyajian datanya dapat dilakukan melalui :

F

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

N

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Hasil data yang disajikan dalam bentuk tabel atau daftar gambar-diagram atau ukuran-ukuran.

HASIL PENELITIAN

Tingkat Kompetensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan determinasi dari kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan pengalaman. Melalui pendidikan pengetahuan seseorang akan bertambah sehingga dengan mudah dapat memahami ataupun mendeskripsikan sesuatu dengan lebih baik.

Untuk mengetahui kesesuaian pendidikan formal dengan bidang tugasnya sebagai pegawai yang profesional, maka dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini

Tabel 1

Tanggapan Responden mengenai kesesuaian antara pendidikan formal dengan tugas sebagai pegawai pada BAPPEDA Kota Makassar

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Sesuai	10	28,57
2.	Sesuai	23	65,71
3.	Kurang Sesuai	0	0,00
4.	Tidak sesuai	2	5,71
	Jumlah	35	100

(Sumber : data Primer)

Mendukung tabel diatas, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan mengemukakan bahwa meskipun secara komprehensif, pendidikan formal sebagai sarjana akan lebih mampu melaksanakan tugas dengan baik karena dengan pengetahuan serta wawasan yang cukup luas, berpikir analisis dan sistematis, namun akan lebih tepat lagi apabila mereka memiliki latar belakang pendidikan atau bidang keilmuan yang sesuai dengan bidang tugas mereka.

Pentingnya pendidikan formal yang didukung dalam pelaksanaan tugas sebagai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dapat dicermati dalam tabel berikut ini :

Tabel 2

Tanggapan responden mengenai pendidikan formal mendukung pelaksanaan tugas sebagai pegawai Pada Bappeda Kota Makassar

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Mendukung	8	22,86
2.	Mendukung	22	62,86
3.	Kurang Mendukung	3	8,57
4.	Tidak Mendukung	2	5,71
	Jumlah	35	100

(Sumber : data Primer,).

Hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar memiliki latar belakang pendidikan S2 serta

Kepala bidang memiliki latar belakang pendidikan S1 yang mendukung atau telah menunjukkan kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya. Faktor penyebabnya adalah spesifikasi pendidikan yang dimiliki menunjang bidang tugasnya serta banyaknya pegawai telah diikuti program tugas belajar atau izin belajar baik biaya dari organisasi maupun biaya pribadi.

Jika dianalisis lebih lanjut, maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan dalam hal ini adalah pendidikan merupakan perubahan utama dari kompetensi pegawai sebagai sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka tingkat pemahamannya terhadap tugas juga semakin baik. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena dengan meningkatnya tingkat atau jenjang pendidikan maka terjadi perluasan ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotor.

2. Pengalaman

Selain dilihat dari aspek tingkat pendidikan formal, pengetahuan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dapat pula dilihat dari segi pengalaman yang mereka miliki. Pengalaman yang dimaksudkan dalam hal ini berupa intensitas dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 3

Tanggapan responden mengenai kesesuaian antara pengalaman dengan tugas sebagai pegawai Pada BAPPEDA Kota Makassar

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Sesuai	8	22,86
2.	Sesuai	22	62,86
3.	Kurang Sesuai	5	14,28
4.	Tidak Sesuai	0	0,00
	Jumlah	35	100

(Sumber : data Primer).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digeneralisasikan bahwa kesesuaian antara pengalaman yang dimiliki dengan tugas pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar relatif sesuai. Hal ini pula didukung oleh informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, dimana pegawai yang tidak terlibat

langsung, memang belum memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas yang diembannya saat ini, sehingga akan terjadi inefisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Kesesuaian antara pengalaman dengan pelaksanaan tugas sebagaimana yang dimaksud diatas tentunya akan memberikan implikasi yang positif guna mendukung kelancaran menjalankan tugas

Tabel 4

Tanggapan responden tentang dukungan pengalaman terhadap tugas sebagai pegawai pada BAPPEDA Kota Makassar

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Mendukung	9	25,71
2.	Mendukung	19	54,29
3.	Kurang Mendukung	5	14,29
4.	Tidak Mendukung	2	5,71
	Jumlah	35	100

(Sumber : data Primer, 2019).

Mencermati lebih lanjut distribusi jawaban responden yang sebagian besar menjawab mendukung, mengidensifikasikan bahwa pengalaman pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kota Makassar telah memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Sementara untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, seorang pegawai perlu memahami pekerjaan atau tugas yang diembannya, Yang mana pengalaman terhadap bidang tugas berkorelasi dengan lamanya seseorang pegawai berada pada tempat/pekerjaan yang ditekuni sekarang.

3. Keterampilan

Pada dasarnya keterampilan biasanya didapatkan dari pelatihan (Training) dengan mengikuti pelatihan akan diperoleh keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas dan pada akhirnya akan mendukung pelaksanaan tugas. Prinsip pelatihan bertitik tolak dari mengetahui kekurangan kemampuan kerja seseorang pegawai, dengan menggunakan formula : kemampuan kerja patokan dikurangi kemampuan kerja nyata sama dengan kekurangan kerja yang perlu dilatih (Diskrepansi

kemampuan kerja). Kemampuan kerja nyata ditambah pelatihan menjadi kemampuan kerja patokan.

Diklat Teknis pada prinsipnya bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas teknis pegawai khususnya pada Badan Perencanaan Daerah Kota Makassar. Hal tersebut dilakukan karena sangat penting guna mendukung pelaksanaan bidang tugas mereka. Diklat Teknis sebagaimana dimaksudkan diatas, yang berkorelasi dengan kompetensi

Tabel 5
Tanggapan responden mengenai keikutsertaan
Dalam diklat teknis

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sering	4	11,43
2.	Pernah	9	25,71
3.	Kurang	4	11,43
4.	Tidak pernah	18	51,43
	Jumlah	35	100

(Sumber : data Primer, 2020).

Tabel 6
Tanggapan responden tentang pentingnya diklat teknis dalam pelaksanaan
tugas sebagai pegawai pada BAPPEDA Kota Makassar

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Penting	9	25,71
2.	Penting	21	60
3.	Kurang Penting	2	5,71
4.	Tidak Penting	3	8,57
	Jumlah	35	100

(Sumber : data Primer, 2020).

Menyimak uraian diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa kemampuan teknis pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar masih terbatas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pegawai yang menurut penulis masih minim jumlahnya, oleh karena itu pegawai perlu diikutsertakan dalam berbagai diklat teknis yang dibutuhkan oleh organisasi atau unit kerja dalam organisasi.

Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pada hakekatnya diklat teknis memang dibutuhkan dengan memperlihatkan atau memprioritaskan pegawai yang memiliki kompetensi, terutama kemampuan dalam pelaksanaan tugasnya agar mereka mudah dikembangkan sehingga akan meningkatkan keterampilan untuk menunjang pelaksanaan tugasnya. Namun yang menjadi masalah dalam hal ini adalah masih terbatas staf yang diikuti sertakan dalam mengikuti diklat yang dimaksud.

Mencermati uraian diatas penulis berasumsi bahwa perlu adanya reorientasi dalam keikutsertaan diklat teknis dengan mengirim pada staf yang terkait langsung dengan bidang tugasnya. Dilihat secara proporsional dari aspek fungsi pegawai dalam organisasi, maka selayaknya para staf yang perlu menjadi prioritas karena fungsi staf dalam organisasi adalah fungsi teknis sedangkan fungsi pimpinan adalah fungsi manajerial.

3. Sikap / Perilaku

Dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan di suatu unit organisasi, sangat, mendukung oleh kemampuan personil yang ada dalam organisasi atau unit kerja tersebut. Pada dasarnya kemampuan itu berbeda-beda. Seseorang pegawai akan mampu bekerja apabila didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta dibarengi dengan sikap dan perilaku yang positif dalam menjalankan motivasi dan disiplin dalam menjalankan tugas serta sikap dan perilaku tidak merugikan ataupun menguntungkan suatu pihak, baik itu secara person maupun golongan tertentu dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi pegawai. Untuk itu, dengan menunjukkan sikap dan perilaku positif maka kinerja akan tercapai secara optimal, sebab mereka sadar akan tanggungjawab terhadap tugas yang diembannya.

Berikut ini tanggapan responden tentang perilaku sikap/perilaku yang baik dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Makassar seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 7

Tanggapan responden mengenai perlunya sikap perilaku yang baik terhadap pelaksanaan tugas pegawai pada BAPPEDA Kota Makassar

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Perlu	20	57,14
2.	Perlu	15	42,86
3.	Kurang Perlu	0	0,00
4.	Tidak Perlu	0	0,00
	Jumlah	35	100

(Sumber : Data Primer, 2020).

Hasil wawancara menyatakan bahwa sikap/perilaku positif senantiasa harus ditonjolkan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal. Demikian halnya dengan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap sikap/perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas memang sudah baik, meskipun tidak dibarengi dengan akurasi pelaksanaan tugas secara baik (cepat dan tepat).

Pegawai sebagai sumber daya manusia senantiasa dituntut memiliki motivasi yang baik. Hal ini sangat penting karena dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai, diperlukan motivasi yang positif sehingga pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai.

Berikut ini hasil penelitian tentang sikap/perilaku pegawai pada Bappeda Kota Makassar dilihat dari aspek motivasi :

Tabel 8

Tanggapan responden mengenai motivasi terhadap pelaksanaan tugas

No.	Pendapat Responden	Frekuensi	Prosentase %
1.	Sangat Baik	15	42,86
2.	Baik	19	54,28
3.	Kurang Baik	1	2,86
4.	Tidak Baik	0	0,00
	Jumlah	35	100

(Sumber : Data Primer, 2020).

Menyimak tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai pada Bappeda Kota Makassar sudah baik. Sesuai dengan bidang tugasnya. Hasil wawancara yang dilakukan dengan informan menyatakan bahwa para pegawai senantiasa terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan berpedoman pada aturan-aturan yang berlaku. Sedangkan berdasarkan pengamatan, menunjukkan adanya perhatian yang diberikan pimpinan yang selalu mengarahkan dan mendukung bawahan, kebersamaan dan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja, serta ditunjang oleh komunikasi yang baik sehingga menjadikan stimulator bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas secara bertanggungjawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan penelitian ini bahwa kompetensi pegawai pada Bappeda Kota Makassar dalam hal peningkatan kompetensi pegawai belum dilakukan secara optimal dan komprehensif. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisis terhadap distribusi data penelitian yang diperoleh melalui angket/kuesioner, wawancara, observasi dan telaah dokumen dengan indikator-indikatornya dapat diuraikan bahwa :

1. Aspek pengetahuan dari sisi pendidikan formal memang telah mendukung dalam pelaksanaan tugas serta dari sisi pengalaman tetapi hal ini disebabkan karena adanya pengorganisasian dan pengarahan daripada pimpinan atau pejabat yang ada dalam lingkup Bappeda Kota Makassar yang mempunyai latar belakang pendidikan strata Satu (S1) yang mana telah memahami betul tentang tugas pokok atau uraian tugas pada Bappeda Kota Makassar secara komprehensif. Sehingga tingkat pendidikan stafnya yang masih perlu ditingkatkan.
2. Kompetensi ditinjau dari aspek keterampilan pegawai Bappeda Kota Makassar dikategorikan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari terbatasnya pegawai yang diikutkan dalam berbagai diklat baik diklat teknis, fungsional, maupun struktural/kepemimpinan. Sehingga kurang mendukung dalam pelaksanaan

tugas. Terbatasnya pegawai yang diikutkan dalam pelatihan (diklat) sangat mempengaruhi tingkat keterampilan, dimana para pegawai kurang mampu melaksanakan tugasnya secara baik karena minimnya keterampilan yang dimiliki.

3. Sementara hasil penelitian untuk aspek sikap/perilaku yang difokuskan pada motivasi dan disiplin pegawai bahwa sikap/perilaku pegawai pada Bappeda Kota Makassar dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas sudah baik atau positif, meskipun dalam penggunaan jam kerja masih kurang baik tetapi secara keseluruhan sudah baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'Ad,M.1997. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Psikologi industry lhyberty,Ghalia.
- Bernardin&Russel.1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Pustaka Binaman Presindo
- Darma,Agus.2005, *Manajemen Prestasi Kerja. edisi revisi*.J akarta: CV. Rajawali
- Dessler, Garry. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahan Agus Darma.Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 1999. *Manajemen Kinerja Falsafah Dan Teori Penerapannya*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gibson,Jamesetal.1987. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku,struktur dan proses, terjemahan Djarkasih Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan,Malayu.S.P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan delapan (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irawan,Prasetya,dkk.2000 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA- LAN Press Administrasi Negara Republik Indonesia
- Mahmudi.2007.*Manajemen Berbasis Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu: 2006. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama
- MondydanNoe.1990.*Human Resources Development ,handbook of human recources development*. John Wiley & Sons NewYork
- Nainggolan, P. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, MN, 2005. *Manajemen Pelayanan Terpadu edisi kedua*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Panggabean,S.Mutiara,D.R.,2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Saleba Empat
- RukyAchmadS.2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Simamora,Henry.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIM YKPN
- Sulistiyani.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Bandung: Armico
- Tangkilisan,Hessel Nogi S.2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada