

**PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MENUNJANG
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

ASNA

**Muh. Amir
La Manguntara**

Asna@gmail.com

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS HALU OLEO
KENDARI
2018**

ABSTRAK

Informan penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* menetapkan informan dengan teknik acak berdasarkan homogenitas informan ... menurut kriteria tertentu. Untuk melengkapi data penelitian, maka ditetapkan informan penelitian berjumlah 8 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubag Kepegawaian, dan 5 orang Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dalam kategori baik. Kompetensi teknis pegawai dalam kategori cukup baik karena ada beberapa pegawai yang belum mampu menguasai fasilitas kerja. Kompetensi manajerial dalam kategori cukup baik karena pimpinan jarang melakukan pengawasan kerja pegawai. Kategori kompetensi sosial dalam kategori baik karena pegawai mampu berkomunikasi dengan baik. Kemudian kompetensi intelektual ditunjukkan dengan pengetahuan yang baik dalam prosedur pelayanan. Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari pengalaman kerja pegawai yang memadai, inisiatif pegawai dalam bekerja tanpa selalu diperintah oleh atasan, serta hasil kerja yang ditunjukkan pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi kemampuan pegawai dan motivasi. Kemampuan pegawai dalam kategori baik walaupun mayoritas pegawai berpendidikan rendah. Selanjutnya untuk motivasi kerja pegawai dalam kategori baik yang ditunjukkan dengan semangat kerja dalam organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional Indonesia dewasa ini semakin dihadapkan dengan tugas dan tantangan yang senantiasa meningkat seiring dengan tuntutan perubahan baik secara nasional maupun secara global. Untuk itu diperlukan aparat yang profesional dan berdisiplin tinggi demi suksesnya pembangunan. Profesionalisme dan disiplin aparat disadari merupakan asset termahal dan terpenting pada suatu organisasi oleh karena itu tenaga kerja manusia mempunyai peran penting, yaitu sebagai pemikir dalam mengelola segenap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia yang memungkinkan pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

Salah satu bentuk pembinaan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja aparat dalam melaksanakan tugas pokoknya maupun organisasinya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dimaksudkan agar aparat dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari senantiasa sesuai dengan perintah atasan. Dengan harapan melalui kesesuaian melakukan pekerjaan atas perintah atasan, aparat diharapkan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Menyinggung masalah prestasi kerja pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja, serta sumber daya manusia.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara?
2. Bagaimana prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara?
3. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Manfaat teoritis, yakni melalui penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep-konsep teoritis berkaitan dengan kajian tentang kompetensi, prestasi kerja, sehingga menjadi salah satu literatur dan rujukan bagi penelitian yang sejenis dalam kajian ilmu administrasi.

2. Manfaat praktis, adalah manfaat berupa sumbangan pemikiran kepada pemerintah, khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Melalui temuan-temuan penting dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pegawai dan Kompetensi Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah, maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan, dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Menurut Widjaja (1990: 15), "Istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Menjadi anggota suatu badan kerja sama (organisasi; dengan maksud memperoleh balas/jasa imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Berada didalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- c. Akan menghadapi saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja) antara pemberi kerja dan menerima kerja".

2. Pengertian Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) yaitu:

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth.
2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensiperilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

3. Unsur-Unsur Kompetensi Pegawai

Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak

maksimal. Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan *Human capital* dan *Active agent* bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*).

B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kekaryawanan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).

C. Konsep Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Syarif (2001: 79) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prestasi kerja meliputi aspek kemampuan dan aspek sikap” laku. Aspek kemampuan mencakup kecerdasan, kemampuan menganalisis, prakarsa, kebijaksanaan, pengetahuan tentang pekerjaan dan kepemimpinan/komunikasi. Sedangkan aspek tingkah laku mencakup kerajinan, tanggung jawab, kejujuran, semangat kerja sama keinginan untuk maju, rasa pengabdian, optimisme dan kesetiaan.

2. Indikator Prestasi Kerja

Selain menjelaskan tentang aspek-aspek prestasi kerja. Syarif (2001: 82) mengemukakan tentang ukuran prestasi kerja yaitu:

1. Mutu, yaitu kehalusan.
2. Jumlah waktu, yaitu kecepatan dalam bekerja.
3. Jumlah jenis alat yaitu tampilan menggunakan macam-macam alat.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu jumlah macam kegiatan dan yang dikuasai.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan motivasi, menurut Mangkunegara (2005:67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Kerangka Pikir

Dalam Penelitian ini, yang menjadi analisis yaitu variabel kompetensi pegawai serta variabel prestasi kerja. Kemampuan Kerja mengacu pada pendapat Taufik (2001:11) adapun dimensi-dimensi yaitu kompetensi teknik, manajerial, sosial dan intelektual. Sementara prestasi kerja mengacu pada pendapat Sutrisno (2014:152) menyatakan untuk melalui prestasi kerja pegawai digunakan ukuran seperti (1) pengalaman kerja, (2) inisiatif, dan (3) hasil kerja yang dicapai optimal.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun pertimbangan dilakukannya penelitian antara lain bahwa berdasarkan pengamatan awal penulis menunjukkan bahwa kompetensi aparatur masih rendah sehingga masih perlu untuk dikembangkan, demikian halnya prestasi kerja yang masih relatif rendah. Hal ini yang menjadi pertimbangan penulis dalam memilih lokasi ini sebagai lokasi penelitian.

B. Informan Penelitian

Informan menurut Moleong (2006:132) adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian serta berkaitan dengan variabel penelitian. Informan penelitian ini ditentukan dengan teknik purposive yaitu menetapkan responden dengan teknik acak berdasarkan homogenitas informan dan menurut kriteria tertentu. Jumlah Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 120 Pegawai Negeri Sipil. Untuk melengkapi data penelitian, maka ditetapkan informan penelitian berjumlah 8 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta 5 orang pegawai yang tidak memiliki jabatan struktural pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut::

1. Wawancara (*interview*) merupakan langkah pencarian atau pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung pada informan yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.
2. Pengamatan (*Observasi*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
3. Dokumentasi, mencatat dokumen berkaitan dengan penelitian berupa bahan / laporan yang berkaitan dengan penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan baik data primer maupun data sekunder dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan gambaran yang jelas tentang permasalahan dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data yang relevan dengan tema penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan metode penelitian dengan pendekatan tipe deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan situasi tertentu berdasarkan data yang diperoleh secara terperinci sesuai permasalahan yang ditetapkan dalam penelitian ini.

E. Definisi Konseptual

Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih atau yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Adapun dimensinya yaitu:
 - a. Kompetensi teknis adalah kemampuan mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi seperti penggunaan sarana pekerjaan berupa komputer dan sebagainya.
 - b. Kompetensi manajerial adalah kemampuan yang berhubungan dengan berbagai kemampuan seperti melakukan pengawasan agar berbagai pekerjaan menjadi lebih teratur.
 - c. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk melakukan komunikasi, baik komunikasi terhadap atasan maupun komunikasi terhadap sesama pegawai.
 - d. Kompetensi intelektual/strategik adalah kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan khususnya dalam memahami prosedur pelayanan organisasi.
2. Prestasi kerja adalah hasil positif yang ditunjukkan dari pegawai atas hasil kerja, kualitas kerja, tingkah laku/etika. Adapun dimensinya yaitu:
 - a. Ketepatan adalah apa yang diberikan atau dilakukan benar mengenai apa yang dibutuhkan sesuai dengan kurun waktu dalam bekerja.
 - b. Kecepatan adalah pemenuhan kebutuhan yang dilakukan dengan cepat sesuai dengan kurun waktu yang ditetapkan atau ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai.

- c. Tidak terjadi pemborosan adalah segala hal yang tidak mendatangkan nilai atau sia-sia dalam bekerja dan merupakan suatu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai
 - d. Hasil kerja yang dicapai optimal adalah hasil pekerjaan yang dicapai sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Faktor yang pengaruhi prestasi kerja adalah beberapa aspek yang memberi dampak baik atau buruknya prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Adapun faktornya yaitu:
- a. Kemampuan adalah salah satu faktor yang pengaruhi prestasi kerja berupa kemampuan dalam menjalankan tupoksi.
 - b. Motivasi adalah salah satu faktor yang pengaruhi prestasi kerja berupa semangat kerja pegawai dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara berdiri pada tahun 1964. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu instansi pemerintah yang menangani masalah perindustrian dan perdagangan khususnya di Sulawesi Tenggara yang berlokasi di Jl. Drs. H. Abdullah Silondae No. 116 Kendari.

1. Letak Geografis dan Deskripsi Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara beralamat di Jl. Drs. H. Abdullah Silondae No. 116 Kota Kendari, yang letaknya dalam kita berbatasan dengan :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
- Sebelah selatan berbatasan dengan kantor Disnakertrans.
- Sebelah Barat berbatasan dengan perumahan masyarakat.
- Sebelah Timur berbatasan dengan RM. Minang Jaya.

2. Struktur Organisasi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara memakai struktur organisai garis, dikatakan garis karena dalam organisasiterseebut wewenang dan tanggung jawab berada dalam satu garis lurus. Setiap struktur organisasi menunjukkan kerangka dasar dari pelaksanaan badan usaha berupa cara bagaimana pencapaian tujuan organisasi, wewenang, tanggung jawab, pembagian tugas yang efisien, hubungan antara fungsi-fungsidan sebagainya. Dengan adanya bagan struktur organisasi tersebut, maka diharapkan masing-masing bagian dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang, tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dan dapat tercapai dengan baik.

3. Keadaan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan keadaan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi

Tenggara yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 120 orang. Untuk mengetahui lebih jelasnya keadaan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara, berikut ini penulis menyajikan data mengenai rincian pegawai menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan, usia dan masa kerja sebagai berikut:

a. Keadaan pegawai menurut jenis kelamin

Menurut jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara yang terdiri dari laki-laki berjumlah 95 orang atau 79,16% dan perempuan berjumlah 25 orang atau 20,84%. Dengan demikian mayoritas pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara berjenis kelamin laki-laki.

b. Keadaan pegawai menurut tingkat pendidikan

Menurut tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara mayoritas berpendidikan dasar (SD, SMP dan SMA) sebanyak 65 orang atau 54,16%, kemudian diikuti dengan pegawai berpendidikan Sarjana berjumlah 40 orang atau 33,33%. Kemudian pegawai yang berpendidikan magister berjumlah 10 orang atau 8,35% serta pegawai yang berpendidikan Diploma berjumlah 5 orang atau 4,16%. Hal ini menunjukkan sebagian besar Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara masih berpendidikan yang rendah yang hanya sebatas pendidikan dasar (SD, SMP dan SMA), oleh karena itu mereka masih memerlukan peningkatan kualitas pendidikan.

c. Keadaan pegawai menurut usia

Usia Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara terbanyak 36 – 45 tahun berjumlah 56 orang atau 46,66%, dan kelompok usia 25 – 35 tahun berjumlah 36 orang atau 30,01%. Sedangkan kelompok usia 45 – 55 tahun berjumlah 28 orang atau 23,33%. Ditinjau dari tingkat usia Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah memadai dan bila dihubungkan dengan kinerja pegawai maka tingkat usia pegawai tersebut pada hakekatnya sudah dapat menunjang kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

d. Keadaan pegawai menurut masa kerja

Masa kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara selama 1-10 tahun berjumlah 38 orang atau 31,66%. Kemudian yang memiliki masa kerja 11-20 tahun berjumlah 48 orang atau 40,01%, dan pegawai yang memiliki masa kerja lebih besar dari 20 tahun berjumlah 34 orang atau 28,33%.

B. Deskripsi Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

pekerjaan rutin pegawai serta pekerjaan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini mengukur kemampuan pegawai menggunakan pendapat dari (Taufik, 2001:11) adapun dimensi-dimensi yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi social dan kompetensi intelektual.

C. Deskripsi Prestasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh masing-masing pegawai sebagai perpaduan dan penggunaan kemampuan yang dimiliki, serta adanya motivasi kerja yang baik dari atas, yang dikombinasikan dengan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi secara maksimal sehingga dicapai dengan efisiensi sesuai dengan rencana. Sebab dalam kenyataannya beberapa tupoksi organisasi yang dilaksanakan secara efektif. Adapun dimensi-dimensi prestasi kerja pegawai dalam penelitian adalah ketepatan, kecepatan, tidak boros dan hasil kerja optimal.

D. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mewujudkan suatu prestasi kerja yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Oleh karena itu, untuk mewujudkan prestasi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlunya dukungan dari kompetensi setiap pegawai dalam organisasi. Dalam artian bahwa kompetensi pegawai harus ditingkatkan agar prestasi kerja dapat terwujud. Selain kompetensi pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya prestasi kerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dalam kategori baik. Kompetensi teknis pegawai dalam kategori kurang mampu karena ada beberapa pegawai yang belum mampu menguasai fasilitas kerja. Kompetensi manajerial dalam kategori cukup baik karena pimpinan jarang melakukan pengawasan kerja pegawai. Kategori Kompetensi sosial dalam kategori baik karena pegawai mampu berkomunikasi dengan baik. Kemudian kompetensi intelektual ditunjukkan pengetahuan yang baik terhadap prosedur pelayanan dan pengetahuan tentang teknis pelayanan yang meliputi retorika yang baik, sopan santun, dan kemampuan memecahkan masalah.
2. Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari pengalaman kerja pegawai yang memadai, inisiatif pegawai dalam bekerja tanpa selalu diperintah oleh atasan, serta hasil kerja yang ditunjukkan pegawai. Dilhat dari dimensi ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan kantor dikatakan sudah cukup tepat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada pegawai, dimensi kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan kantor cukup mampu dalam artian menyadari kesalahan-kesalahan yang dibuat saat bekerja, dimensi tidak terjadi pemborosan

kategori cukup baik dalam artian dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan dan dimensi hasil kerja dalam kategori cukup baik pegawai terkadang tidak melaksanakan pekerjaan sebab kurang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang optimal

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi kemampuan pegawai dan motivasi. Dimensi Kemampuan pegawai dalam kategori sudah baik dimana aparat memiliki masa kerja cukup lama sehingga pengalamannya dalam bekerja cukup banyak walaupun mayoritas pegawai berpendidikan rendah. Selanjutnya untuk dimensi motivasi kerja pegawai dalam kategori baik yang ditunjukkan dengan semangat kerja dalam organisasi.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara, maka perlunya program-program untuk mengembangkan kompetensi pegawai khususnya dalam aspek kompetensi teknis dan kompetensi manajerial.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara maka perlu ditingkatkan lagi kemampuan pegawai dalam berinisiatif, sehingga terjadi kelancaran kerja. Selain itu, bertambahnya pengalaman juga akan membuat pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2002.*Perilaku Konsumen.Edisi Pertama Cetakan Pertama*.Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Atmosoeprpto, Krisdarto. 2001.*Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Dharma. 2005.*Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Firman, Wahyudi. 2014. *Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. eJurnal Administrative Reform, 2014. Vol. 2 (1). Hal 1047-1060.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008.*Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006.*Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica*.Salemba Empat. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Edi. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Cetakan Kedua*. BPFE. Yogyakarta
- Meri, Revita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan SDM Kabupaten Sigi*. E-Jurnal Katalogis, Vol. 3 No. 9, September 2015. Hal 159-170.
- Munasef. 1999. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Nainggolan. 1997. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. PT. Pers Cipta. Jakarta.
- Nick Boreham. 2004. *A Theory Of Collective Competence Challenging The Ne-Liberal Individualisation Of Performance At Work*. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7.
- Siagian, S.P. 2006. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama*. YKPN. Yogyakarta
- Soeprihanto. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm, Cetakan Pertama*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sule, Erni Tisnawati, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen, Cetakan Pertama*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syarif, R. 2001. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Angkasa. Bandung.
- Taufik, Andi. 2001. *Peningkatan Daya Saing SDM Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi*, Jurnal Administrasi Negara 2 Nomor2.
- Thoha. 2002. *Prestasi Kerja*. Eresco. Jakarta: Gramedia.
- Trihendradi, Coernelius. 2009. *Analisis Data Statistik Program SPSS 17*. Andi. Yogyakarta.
- Usman, A. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Amara Books. Yogyakarta.
- Wursanto. 2004. *Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Rajawali. Jakarta.
- Zainun, B. 2002. *Administrasi dan Manajemen Pemerintahan Negara Indonesia*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.