

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis kompetensi pegawai di Kelurahan Karet Semanggi sebagai berikut :

1. Faktor *Motives*

Motivasi pegawai sangat memengaruhi terhadap kompetensi di Kelurahan Karet Semanggi Jakarta. Hal ini tercermin dari kesediaan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan kompetensi lain yang ditawarkan oleh pihak kelurahan. Begitupula Lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan serta regulasi yang jelas juga memengaruhi motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi, sehingga pegawai merasa nyaman. Selain itu, pimpinan mampu memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan yang tepat bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka

2. Faktor Karakter Peribadi (*Traits*)

Faktor karakter kepribadian (*traits*) pegawai di Kantor Kelurahan Karet Semanggi sangat mempengaruhi kualitas dorongan moril, rasa percaya diri, komitmen tanggung jawab, dan sikap mental pegawai.

3. Faktor Sikap (*Self Concept*)

Salah satu bentuk konsep diri yang harus dimiliki pegawai adalah pendidikan hal yang perlu diperhatikan juga adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Faktor Pengetahuan

secara umum faktor pengetahuan sudah cukup baik, dimana kemampuan pegawai sangat mempengaruhi pengetahuan yang dimilikinya. Pendidikan formil dan informil yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Karet Semanggi

juga mempengaruhi pengetahuan yang dimilikinya. Adapun terkait pengalaman tugas juga menjadi faktor penting dalam menentukan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai

5. Faktor Keterampilan

Secara keseluruhan, ditemukan bahwa keterampilan teknis, pemahaman terhadap job desk, dan keterampilan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi di Kelurahan Karet Semanggi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pegawai di ketiga aspek tersebut menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

Dari beberapa kesimpulan di atas, disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Faktor Motif

Perlu adanya pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan yang secara rutin bahwa pentingnya mengembangkan Komptensi sebagai prasyarat peningkatan karir dan jabatan pegawai, dengan mengidentifikasi kebutuhan diklat tiap pegawai secara periodik dengan komunikasi berkesinambungan dan perlu adanya database diklat pengembangan komptensi aparatur pegawai, Pimpinan atau atasan perlu memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang teratur, serta monitoring rutin pada Bagian Penatausahaan Kepegawaian Kelurahan dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan berkoordinasi yang baik melalui BPSDM Provinsi DKI Jakarta.

2. Faktor Karakter Peribadi (Traits)

Perlu adanya pembinaan dan pengembangan diri bagi setiap pegawai untuk meningkatkan karakter kepribadian mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.

3. Faktor Sikap (*Self Concept*)

Bagian Penatausahaan Kepegawaian Kelurahan Karet Semanggi dan Pimpinan agar meningkatkan kembali Pelatihan Serta Bimbingan Teknis dalam rangka peningkatan Responsibilitas kinerja pegawai sehingga dapat menjadi pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang baik dan dapat memaksimalkan kinerja dengan optimal.

4. Faktor Pengetahuan

perlu dilakukan evaluasi terhadap pendidikan formal dan informal yang dimiliki oleh setiap pegawai secara teratur, sehingga dapat diidentifikasi kekurangan dan kelebihan yang dimiliki.

5. Faktor Keterampilan

Perlu adanya peningkatan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas terutama terkait penggunaan teknologi informasi baik melalui pelatihan-pelatihan maupun Bimtek.

**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma (1998), *Manajemen Prestasi*, Jakarta, Pusdiklat Pegawai Depdikbud
- Agus Sanyoto, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul untuk Manajemen Sumber Daya Manusia untuk magister Manajemen*, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto dan Syafrudin, Evaluasi Program Pendidikan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001,*
- Buchari, Zainun (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gunung Agung Tbk
- Departemen Pendidikan Nasional (2005), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum dalam Jurnal Borneo Administrator, [Vol 13 No 2 \(2017\): Agustus 2017](#) dengan judul “*pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur*”.
- Edy, Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fattah, Nanang (1999). *Landasan Manajemen*, Bandung: Rosda Karya
- Flippo, Edwin B, (1984), *Personel Management*, Sixt Edition, New York Mc, Graw Hill Book company.
- Handoko, Hani. (2002). *Manajemen*, Edisi dua, Yogjakarta: BPFE_Yogjakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung
- Idris, E. R., Adys, A. K., & Abdi, A. (2020). *Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng*. Kajian Ilmiah Mahasiswa1(2).<https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3713>

- Irawan Prasetya, DR, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA LAN Press
- Jones, Pam (2002). *Buku Pintar Manajemen Kinerja*, terjemahan Anthony R. Indra, Jakarta, Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter
- Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 152 tahun 2019 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi*
- Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 1197 tahun 2019 tentang *Peta Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dilingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Tahun 2019-2020*
- Mitrani, Alain, et. al. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta, Pusaka Utama Grafiti
- Mohammad Andi Ismanto (2014), Skripsi dengan judul *Analisis Pengembangan Sdm Peneliti Pada Badan Litbang Pertanian Kementerian Pertanian*, STIA LAN Jakarta.
- Momor, F. J., Rompas, W. Y., & Tampi, G. B. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa Friendly. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper)* *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9), 1689–1699.* www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Natasha Callista (2016) dalam jurnal <http://publication.petra.ac.id/Vol4, No 2 2016> dengan judul “*pengaruh kompetensi SDM yang meliputi motives, traits, self-concept, knowledge dan skills mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya*”.
- Nawawi, H. Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*

- Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 272 Tahun 2014 Tentang *Standar Komptensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi*;
- Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 67 Tahun 2016 Tentang *Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Kelurahan*;
- Prabu Mangkunegara, Anwar DR, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi (1999) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Reika Muthia Dewi (2021). *Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) di Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru*.
- Rivai, Veithzal (2006), *Manajemen SDM Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta, PT.Raja Gravindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, (1996): *Perilaku Organisasi*: Edisis Bahasa Indonesia Jilid I & II, Jakarta, PT Prinhalindo.
- Rue, L.W. & LL. Byars, (1980): *Manajemen Theory and Application*, Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Ruky Achmad, DR. (2002): *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sadili, Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2005), Fungsi-Fungsi Manajerial, Jakarta, PT.Bumi Aksara. *AGORA Vol.4, No.2,(2016)*<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/4713/4325>
- Sugiyono, Prof, DR, (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. (2011), *Manajemen dan evaluasi Kin* Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia.

Ummu Kalsum. (2017). *Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.* Kompetensi Pegawai, 70.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara.*



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**