
ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN SUMEDANG

Irma Dewi Agustin^{*1}, Atang Harnata², Cucu Karya³, Koswara⁴, Popy Andyani⁵, Shella Siti Sholihat⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received Nov 12, 2023

Revised Des 15, 2023

Accepted Des 23, 2023

Keywords:

Public Administration
Human Resources Management
Competency

ABSTRACT

Employee competence plays an important role in determining performance levels. Some indicators of competence include knowledge, skills and attitudes. An employee who has adequate knowledge and skills can help complete the work and tasks assigned to him, so success is highly dependent on this knowledge and skills. Besides knowledge and skills, attitude is also an indicator that determines the success of employees in carrying out their duties. This attitude is about how an employee faces work and interacts with coworkers. In this study, researchers used the competency theory according to Spencer and Spencer (Sutrisno, 2017) to measure the competency level of Sumedang Regency General Election Commission employees consisting of motives, traits, self-concepts, knowledge, and skills. The sampling technique used to determine research informants used purposive sampling so that the number of informants in this study was 3 people who were employees of the legal and human resources fields at the Sumedang Regency General Election Commission Office. data collection was carried out through field studies and literature studies, then the data was analyzed using data reduction methods, data presentation, conclusion drawing, and triangulation. the results showed that the level of competence of Sumedang Regency General Election Commission employees was said to be quite good. Employees are able to work according to their main duties and functions and can comply with applicable regulations, but not all employees have been given the opportunity to attend training so that the increase in employee knowledge of their work is uneven.



Copyright © 2023 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Irma Dewi Agustin
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sebelas April
Jl. Angkrek Situ No.19
Email: irma_dewi@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

Setiap organisasi memerlukan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang tersebut merupakan sumber daya manusia yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi tersebut. “Menurut para ahli, beberapa istilah dalam menyebut sumber daya manusia yaitu personalia, kepegawaian, *human resources* dan *manpower*” (Ajabar, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi karena terkait dengan keberlangsungan sebuah organisasi dan merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi itu sendiri.

Oleh karena pentingnya sumber daya manusia, maka terdapat pula praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mana merupakan sebuah kegiatan terkait dengan pengelolaan pegawai, termasuk diantaranya seperti perekrutan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan dan pendisiplinan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Dengan Manajemen Sumber Daya manusia, diharapkan organisasi bisa mendapatkan pegawai yang tepat dan mengembangkan mereka dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Bagi sebuah organisasi, baik itu organisasi publik ataupun privat, pegawai menjadi modal pokok yang bisa menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi, tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu, keberhasilan seorang pegawai juga ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam pelaksanaan tugas.

Kompetensi pegawai memegang peranan yang penting dalam menentukan tingkat kinerja. Beberapa indikator kompetensi diantaranya seperti, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga keberhasilan sangat bergantung pada pengetahuan dan keterampilan tersebut. Disamping pengetahuan dan keterampilan, sikap juga merupakan indikator yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas. Sikap ini mengenai bagaimana seorang pegawai menghadapaipekerjaan dan berinteraksi dengan rekan kerjanya.

Kompetensi yang baik berasal dari sumber daya manusia yang berkualitas. Tinggi dan rendahnya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pula terhadap tingkat produktivitas dan tingkat partisipasinya dalam dunia kerja. Untuk memenuhi harapan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Namun selain dalam mencapai tujuan, proses pencapaian tujuan itu juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Oleh karenanya pekerjaan yang dilakukan harus tetap berdasar pada nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi.

Sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang jelas yang biasanya tercantum di dalam visi dan misi organisasi. Selain itu juga adanya pembagian tugas yang jelas diantara anggotanya sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing individu. Sehingga tujuan dalam organisasi akan lebih mudah untuk dapat dicapai secara bersama-sama.

Salah satu contoh organisasi di Kabupaten Sumedang adalah Komisi Pemilihan Umum. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang merupakan lembaga penyelenggara pemilihan umum yang bertugas untuk melaksanakan pemilu dan pemilihan di Kabupaten Sumedang yang bersifat tetap. Jumlah anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang adalah lima orang, yang terdiri dari seorang ketua dan empat orang anggota. Masa keanggotaan lima tahun terhitung sejak pengucapan sumpah. Selain itu juga ada 25 orang pegawai Sekretariat KPU yang terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil (Struktural dan Non Struktural), sebanyak 14 orang yang terdiri dari semula enam orang pegawai organik KPU dan delapan orang pegawai dipekerjakan dari Pemerintah Kabupaten Sumedang, namun pada Tahun 2020 terdapat dua orang PNS Pemda yang beralih status kepegawaiannya menjadi PNS Sekretariat Jenderal KPU RI, sehingga sampai akhir Tahun 2020 terdapat perubahan komposisi pegawai menjadi delapan orang pegawai organik KPU dan enam orang pegawai dipekerjakan dari Pemerintah Kabupaten Sumedang.
- 2) Pegawai Pemerintah Non PNS sebanyak sebelas orang, namun pada akhir tahun 2020 terdapat satu orang PPNPNS yang mendapat kesempatan menjadi CPNS di Pemerintah Kabupaten Cianjur, sehingga jumlah PPNPNS saat ini berjumlah 10 orang.

Umum Kabupaten Sumedang ditemukan indikasi adanya keterbatasan sumber daya manusia dan keterbatasan untuk menempuh pendidikan, serta terdapat pula indikasi bahwa ada pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.

Oleh karena itu, setelah melihat kondisi yang terjadi di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk laporan dengan judul “Analisis Kompetensi Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang”.

2. METHOD

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, Sugiyono (2022) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sasaran penelitian dalam Kompetensi Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Sasaran Penelitian

No.	Sasaran	Jumlah
1.	Ketua KPU Kabupaten Sumedang	1
2.	Ketua Divisi Sosialisasi	1
3.	Ketua Divisi Perencanaan	1
4.	Ketua Divisi Teknis Penyelenggaraan	1
5.	Ketua Divisi Hukum dan Pengawasan	1
6.	Sekretaris KPU Kabupaten Sumedang	1
7.	Kasubag Perencanaan, Data dan Informasi	1
8.	Kasubag Keuangan, Umum dan Logistik	1
9.	Kasubag Hukum dan SDM	1
10.	Kasubag Teknis Penyelenggaraan Pemilu	1
11.	Staf Pelaksana	20
Jumlah		30

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:85). Oleh karena itu, untuk penelitian mengenai Kompetensi Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang, diperlukan informan yang memiliki pemahaman atau berkaitan langsung dengan masalah penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang lebih akurat. Adapun informan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Usia	Pendidikan	Jumlah
1.	Kasubag Hukum dan SDM	52	S1	1
2.	Staf Hukum dan SDM	25	S1	1
3.	Staf Hukum dan SDM	51	DIII	1
Jumlah				3

Pengumpulan data yang dilakukan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan pembahasan penelitian dan pembuatan laporan.
- 2) Studi lapangan, dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu peneliti mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara meminta penjelasan kepada Kepala Subbagian Hukum dan SDM serta pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
 - c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berupa hasil wawancara, foto-foto dan dokumen yang merupakan pelengkap dari hasil wawancara dan observasi.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. Analisis data tersebut dilakukan dengan menggunakan metode dari Miles dan Huberman (sugiyono, 2022) sebagai berikut:

1. Data Reduction
2. Data Display
3. Conclusion Drawing/Verification
4. Triangulasi

Salah satu acuan yang dapat dijadikan ukuran dalam kompetensi pegawai adalah pembagian karakteristik kompetensi berdasarkan Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2017). Adapun pembagian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Motives* dijabarkan menjadi indikator-indikator: motivasi dan tujuan dalam melakukan pekerjaan.
- b. *Traits* dijabarkan menjadi indikator-indikator: respon terhadap permasalahan dan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja.
- c. *Self-concepts* dijabarkan menjadi indikator-indikator: kepercayaan diri dan inisiatif dalam bekerja.
- d. *Knowledge* dijabarkan menjadi indikator-indikator: pengetahuan mengenai organisasi dan bidang pekerjaan yang dilakukan.
- e. *Skills* dijabarkan menjadi indikator-indikator: kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pemecahan masalah.

3. RESULTS AND DISCUSSION (10 pt)

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, sejauh mana seseorang mampu menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan kerja yang memuaskan. Seperti Purba (Sinarmata dkk, 2021), menyatakan bahwa “kompetensi merupakan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mampu mencapai kinerja pelayanan tertentu dan menghasilkan pelayanan yang terbaik.”

Menurut Spencer and Spencer (Sinarmata dkk, 2021), kompetensi dapat diartikan sebagai “karakteristik tersembunyi dari seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan acuan kriteria keefektifan dan/atau kinerja unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi”. Adapun Scale (Sutrisno, 2017:202), menyatakan bahwa “secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang”.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keterampilan seorang individu untuk memanfaatkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang ada pada diri seseorang, yang menurut Jhonson (Nyoto, 2019) dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Kompetensi pribadi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*);
- b. Kompetensi profesional, yaitu kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu;
- c. Kompetensi sosial, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial (dimana keberadaan manusia sebagai makhluk sosial).

Hasil penelitian terkait kompetensi pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang menunjukkan hasil tiap dimensi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2017) sebagai berikut:

Tabel 3. Kompetensi Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Hasil Penelitian
1	<i>Motives</i>	Pegawai sudah diberikan amanat yang terikat dengan janji sumpah sebagai admin negara dan memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Target kerja organisasi didasarkan pada rencana strategi sedangkan secara individu target kerja bergantung pada bidang pekerjaan dan perintah, yang mana itu harus dilaksanakan tepat pada waktunya. Segala pekerjaan yang diperintahkan sudah dipertimbangkan dengan baik sehingga pegawai harus dapat mengerjakannya bahkan dengan berbagai resiko namun harus tetap mengikuti aturan yang berlaku.
2	<i>Traits</i>	Pegawai menerima ketidakpuasan yang diterima untuk selanjutnya dicari solusi, bisa dengan peninjauan kembali ataupun tindakan lanjutan lainnya atas keputusan pimpinan. Dengan adanya tugas dan kepentingan bersama maka para pegawai juga dapat saling bekerjasama, dimana itu menjadi salah satu pendorong dalam proses penyesuaian diri. Tiap pegawai memiliki tugas tetapi pegawai tetap saling membantu apabila dibutuhkan, karena kerjasama merupakan inti dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja dan dapat mendorong kelancaran kerja tim.
3	<i>Self-concepts</i>	Kepercayaan diri pegawai dibangun dengan pemahaman tupoksi dan

		penambahan ilmu pengetahuan serta dengan kerjasama tim. Semua pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilakukan berdasarkan aturan dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Pegawai telah mengetahui tugas masing-masing sehingga harus mampu berinisiatif melakukan pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menunggu perintah atasan. Namun dalam berinisiatif juga harus tetap mengikuti atauran yang ada.
4	<i>Knowledge</i>	Kepentingan lembaga merupakan prioritas utama. Pegawai memahami tugas dan fungsi dari Komisi Pemilihan Umum adalah untuk menyelenggarakan pemilu dengan baik dan mempunyai prioritas kegiatan berdasarkan dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan rencana kegiatan. Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang khususnya bagian hukum dan sumber daya manusia sudah memahami bidang pekerjaan dan didukung oleh latar belakang yang sesuai. Apabila ada yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaan, pegawai tetap melakukan apa yang menjadi tugasnya disertai dengan konsultasi dari pihak yang sudah lebih berpengalaman. Pegawai telah mengikuti berbagai macam pelatihan. Pelatihan tersebut sangat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai. Namun secara khusus pegawai pada bagian hukum dan sumber daya manusia belum mendapatkan pelatihan untuk bidang kepegawaian itu sendiri.
5	<i>Skills</i>	Pegawai telah melakukan pekerjaan dengan baik dimana sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan hasil pekerjaan tersebut dapat dipertanggung jawabkan. Dalam melakukan pemecahan masalah hal yang dilakukan oleh pegawai berupa diskusi dengan tim. Pegawai secara rutin melakukan <i>briefing</i> untuk melakukan evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Adapun keputusan yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah dilakukan berdasarkan rapat pleno yang dilaksanakan oleh pimpinan.

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian per dimensi kompetensi tersebut maka diketahui secara keseluruhan tingkat kompetensi pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang dapat dinyatakan cukup baik. Pegawai mampu memahami segala bentuk peraturan kerja dan mampu memahami serta menjalankan tupoksinya masing-masing yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Namun hal tersebut belum berjalan lurus dengan pemenuhan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh pihak Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang. Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang belum mampu memfasilitasi kegiatan pelatihan secara merata kepada seluruh pegawai dimana masih ada bidang kerja yaitu bagian hukum dan sumber daya manusia yang mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan secara merata dan berkala.

Knowledge atau pengetahuan merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai bahkan harus terus ditingkatkan pengetahuan pegawai akan pekerjaannya. Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2017) menjelaskan bahwa *knowledge* merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

Lebih lanjut Robbins (Mardiyanti, 2020) menjelaskan bahwasanya kompetensi itu berkaitan erat dengan kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang, sehingga kompetensi tersebut dapat dikelompokkan ke dalam kompetensi pribadi dan kompetensi sosial. Pada dasarnya Robbins berpendapat bahwa kemampuan seseorang dalam melakukan tugas bergantung pada kemampuan intelektual dan fisiknya. Adapun penjelasan dari Talim (Nyoto, 2019) bahwa Kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi berkaitan dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapat dipadukan dengan keterampilan dasar, keterampilan baku, keterampilan sosial dan keterampilan mental. Keterampilan bagu mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumber daya manusia, keterampilan dasar menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; keterampilan sosial menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM, keterampilan mental menunjukkan ketahananmental SDM.

Dengan demikian Knowledge ataupun pengetahuan merupakan aspek penting di dalam menjalankan pekerjaan sehingga perlu adanya perhatian dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan pegawai terkait bidang pekerjaannya. Untuk meningkatkan pengetahuan pegawai tentunya tidak hanya dilakukan dengan

pemberian kesempatan atau dilibatkan dalam kegiatan pelatihan melainkan dapat pula melalui beberapa cara seperti dilatih untuk berfikir kreatif dan inovatif, kerjasama tim, koordinasi dan lain sebagainya.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mardiyanti (2020) bahwa model kompetensi untuk untuk *experts* dan *support* meliputi komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detil, berfikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerjasama tim, dan keberagaman

Dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai baik *hard skills* maupun *soft skill* diharapkan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan tentunya akan mampu mencapai visi dan misi organisasi. Rukuy (Sutrisno, 2017) lebih jelas memaparkan manfaat dari adanya kegiatan peningkatan kompetensi sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
- b. Alat seleksi karyawan
Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan sertamemfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

4. CONCLUSION

Kompetensi pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Sumedang dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dilihat dari segi dimensi *Motives* (Motif), *Traits* (Karakteristik), *Self-Concept* (Konsep Diri), *Knowledge* (Pengetahuan), dan *Skills* (Kemampuan) yang didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Motif pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang pada dasarnya berkaitan dengan rasa tanggung jawab. Dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, maka pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga apa yang menjadi tujuan pribadi maupun organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan.
- b. Karakteristik pribadi pegawai dalam menjalankan tugas mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang. Baiknya pegawai dalam merespon terhadap tindak ketidakpuasan dan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja menjadi karakteristik yang dibutuhkan oleh pegawai.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai pegawai dapat berpengaruh terhadap produktivitas seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri yang cukup baik mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas dan pegawai juga selalu berusaha berpegang teguh pada aturan dalam setiap proses pengerjaan tugas tersebut.

- d. Pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang baik mengenai organisasi dan bidang pekerjaannya. Pengetahuan tersebut sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas serta untuk dapat lebih memaksimalkan kinerjanya.
- e. Kemampuan pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari hasil kerja dan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pekerjaan dikelola dengan baik sehingga bisa diselesaikan tepat waktu dan diterima oleh pimpinan. Untuk penyelesaian konflik, pegawai melakukan rapat dan diskusi bersama untuk mencari solusi pemecahannya.

REFERENCES

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Budi Utama
- Ibrahim, A. 2013. *Pokok Pokok Administrasi Publik & Implementasinya..* Bandung : PT Refika Aditama
- Juharni. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Makassar: Sah Media Kamaluddin, A. 2017. *Administrasi Bisnis*. Makassar: Sah Media
- Kessi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Surabaya: Jakad Media Publishing
- Lubis, J. 2019. *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Mardiyanti. 2020. *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Sidoarjo: Nizamia LearningCenter
- Mustanir, dkk. 2022. *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Bandung: Media SainsIndonesia
- Nyoto. 2019. *Bahan ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: UwaisInspirasi Indonesia\
- Pella, D dan Inayati, A. 2011. *Talent Management*. Jakarta: Gramedia
- Purwanta. 2022. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Yogyakarta: Jejak Pustaka
- Rahman, M. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media Sarwani. 2022. *Manajemen Kinerja*. Tangerang: Pascal Books
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinarmata, dkk. 2021. *Organisasi: Manajemen dan kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surianto. 2021. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama
- Syamsir, S. 2022. *Administrasi kepegawaian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Taufiqurokhman. 2021. *Pendidikan dalam Tinjauan Administrasi Publik: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Samudra Biru
- Wardhana, dkk. 2022. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Praya: P4I