
**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DI BAGIAN
TATA PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**

Faturahman Mahista¹, Cipto Handoko²

**Universitas Islam An Nur Lampung
Jl. Pesantren No.01, Sidoharjo, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan,
Lampung 35365**

Email:

[\(faturahmanmahista.fm@gmail.com\)](mailto:faturahmanmahista.fm@gmail.com)

[\(ciptohandoko25@gmail.com\)](mailto:ciptohandoko25@gmail.com)

ABSTRACT

This research is entitled Analysis of Employee Competency Development in the Governance Section of the Regional Secretariat of South Lampung Regency, which aims to find out and analyze employee competency development and what factors hinder the development of employee competencies in the Governance Section of the Regional Secretariat of South Lampung Regency. The research method used is the descriptive qualitative method. The sampling technique used was a purposive sampling technique. The main instrument is a researcher who is supported by the results of interviews. The research informants consisted of 10 employees of the Regional Secretariat of South Lampung Regency and the Secretary of the Staffing and Human Resources Development Agency of South Lampung Regency. The results showed that the implementation of employee competency development through formal education and training was not optimal due to a lack of budget and limited opportunities for employee competency development. Based on the results of the study, the researchers provide implications for the South Lampung Regency Government that there is a need for education and training to improve employee competence in the Governance Section of the Regional Secretariat of South Lampung Regency by providing study assignments and including employees in structural training and technical training. Then, additional budgets and quotas for attending education and training must be added so that there are more opportunities for employees in the Governance Section of the Regional Secretariat of South Lampung Regency to develop competencies.

Keyword: Development, Competence, Training and Education.

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi jika dibandingkan dengan komponen organisasi lainnya. Pada kenyataannya setiap organisasi menganggap sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuannya (Choi *et al.*, 2016). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sangat kompeten yang dapat digunakan pada waktu dan lokasi yang tepat untuk memenuhi tujuan (Hamid, 2023). Dalam mempertahankan kinerja organisasi, perlu dilakukan upaya-upaya untuk menyadari bahwa sumber daya manusia perlu dikembangkan secara efektif dan efisien. kinerja organisasi pemerintah dapat ditingkatkan apabila Aparatur Sipil Negara melaksanakan kewajiban pemerintah dengan memberikan perhatian khusus terhadap kinerja organisasi. Menyadari akan

pentingnya meningkatkan peran Aparatur Sipil Negara merupakan bukti tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi harapan masyarakat agar birokrasi dapat berjalan dengan baik dan efisien (Safkaur & Sagrim, 2019).

Salah satu komponen penting dalam manajemen kepegawaian yang harus terus ditingkatkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pengembangan pegawai (Hertati, 2015). Pegawai harus terus dikembangkan melalui berbagai program pengembangan untuk menghasilkan aparatur sipil negara yang berintegritas dan profesional karena dunia birokrasi adalah dunia yang terus berkembang (Jacobson & Sowa, 2015). Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengembangan kompetensi dilakukan melalui pendidikan formal untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pejabat pemerintah. Kegiatan tugas belajar dilakukan untuk memperoleh kompetensi melalui pendidikan formal dalam rangka memenuhi standar kompetensi kerja dan meningkatkan karier seseorang (Hajjali *et al.*, 2022).

Pelatihan digunakan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara klasikal dan non-klasikal. Pengembangan kompetensi dicapai melalui metode pembelajaran tatap muka tradisional seperti pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Sementara itu, e-learning, pendampingan di tempat kerja, magang, dan pertukaran pegawai negeri sipil dengan pegawai sektor swasta digunakan untuk mengembangkan keterampilan non-kelas. Dengan kedua cara tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan karakter aparatur sipil negara untuk memprioritaskan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai saat ini masih belum optimal, pola pengembangan kompetensi pegawai yang diterapkan masih belum sesuai dengan yang direncanakan. (Malik, 2019).

Kualitas sumber daya manusia yang ada di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus menjadi salah satu tolak ukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh bagian tersebut. Latar belakang pendidikan formal pegawai merupakan salah satu aspek yang mendukung kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan masyarakat (Imran & Tanveer, 2015). Administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan, dan otonomi daerah, semuanya berada di bawah Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Oleh karena itu, pegawai harus meningkatkan kinerjanya dengan kompetensi yang kuat. Selain itu, Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan juga harus berhadapan dengan berbagai masalah kepegawaian, seperti banyaknya pegawai yang hanya datang untuk memenuhi persyaratan kehadiran sebelum pulang, atau yang melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pencapaian tujuan pemerintah daerah. Kurangnya motivasi dan ketidakmampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif adalah dua faktor lainnya yang menyebabkan kurangnya disiplin pegawai (Malik, 2015).

Kurangnya proporsi anggaran yang dialokasikan untuk terkadang menyebabkan pengembangan kompetensi pegawai tidak berjalan dengan baik (Cimatti, 2016). Perlunya sistem pola yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam rangka membangun

peralatan yang berkualitas, di antara berbagai aspek yang dapat mempengaruhi proses ini (Ginoga *et al.*, 2022). Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah aset utama dalam kemajuan organisasi, maka kemajuan sebuah organisasi dapat diukur melalui pengembangan kemampuan pegawai yang tepat (Choi *et al.*, 2016). Pengembangan kompetensi pegawai bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja serta mendorong aparatur untuk menghasilkan layanan yang berkualitas tinggi (Pramono & Prahiawan, 2021). Mengembangkan keterampilan melalui pendidikan bertujuan untuk mengembangkan individu, sementara pelatihan bertujuan untuk merespons apa yang diinginkan oleh organisasi (Anwar & Aima, 2020). Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan maka penelitian ini mengangkat judul “Analisis Pengembangan Kompetensi Pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan”.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan Pegawai

Peluang pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai disebut sebagai peluang pengembangan karyawan. Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral seseorang untuk memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaannya melalui pendidikan dan pelatihan (Sabuhari *et al.*, 2020). Kompetensi harus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan pegawai yang *smart* (Hayati & Yulianto, 2021). Analisis kebutuhan pelatihan diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dengan perencanaan dan rancangan yang tepat. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan adalah proses berkelanjutan yang mengumpulkan data untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan tersebut sehingga pendidikan dan pelatihan dapat dirancang untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hayati & Yulianto, 2021). Berbeda dengan pendapat Dong *et al.*, (2017) yang mengemukakan pengembangan adalah penyediaan kesempatan belajar dengan penekanan jangka panjang yang tidak terbatas pada karier tertentu di masa kini atau masa depan untuk mengembangkan pribadi. Dari berbagai pendapat yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai adalah serangkaian proses yang berupa tindakan atau usaha yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku (moral) karyawan guna menunjang keberhasilan organisasi melalui pendidikan dan pelatihan (Saehu, 2018).

Tujuan dari pengembangan adalah untuk meningkatkan kesadaran diri, kemampuan dan motivasi seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Marwansyah, 2012). Menurut Hasibuan (2014), pengembangan pegawai memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Produktivitas Kerja

Kualitas dan kuantitas produksi akan meningkat sebagai hasil dari pengembangan karena kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan manajerial para pegawai meningkat.

2. Efisiensi

Meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mesin adalah tujuan dari pengembangan pegawai. Pemborosan berkurang dan biaya produksi relatif rendah, hal ini meningkatkan daya saing perusahaan.

3. Kerusakan

Pengembangan pegawai bertujuan untuk membuat pegawai lebih berpengetahuan dan berpengalaman dalam pekerjaannya sehingga dapat mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin.

4. Kecelakaan

Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meminimalisir jumlah kecelakaan di antara para pegawai, yang pada dasarnya akan berdampak positif pada biaya perawatan kesehatan perusahaan.

5. Moral

Moral pegawai akan meningkat sebagai hasil dari pengembangan karena pengetahuan dan kemampuan pegawai sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pegawai akan bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan standar tertinggi.

6. Karier

Karena keahlian, kemampuan, dan performa kerja yang semakin baik, karyawan memiliki pilihan yang lebih besar untuk mengembangkan karier. Promosi dalam bidang sains biasanya ditentukan oleh tingkat keahlian dan kinerja seseorang di tempat kerja.

7. Kepemimpinan

Pengembangan kerja sama secara vertikal dan horizontal akan lebih harmonis karena kepemimpinan seorang manajer lebih baik, hubungan antarmanusia lebih luwes, dan motivasinya lebih terkonsentrasi.

8. Konsumen

Dengan pengembangan ini pegawai memberikan manfaat yang baik bagi Masyarakat, karena akan memperoleh pelayanan yang lebih bermutu.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur ke arah yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di semua tingkatan organisasi.

Kompetensi

Salah satu hal yang dibutuhkan seseorang adalah kompetensi, karena tanpa kompetensi akan sulit bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Kum *et al.*, 2014). Dalam hal ini, untuk meningkatkan kompetensi seseorang, kita harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian terhadap individu tersebut. Menurut pendapat Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), kompetensi merupakan salah satu kualitas penting yang perlu dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atas dasar pengetahuan dan keterampilan, yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut (Hasanah & Mujanah, 2020). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengacu pada kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas. Tugas-tugas dilaksanakan berdasarkan kemampuan yang dimiliki seseorang, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, dan keteladanan, agar dapat dilaksanakan dan diselesaikan secara efektif dan efisien (Saragih *et al.*, 2017).

Dengan demikian kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki seseorang dalam bentuk pengetahuan tentang faktor internal individu untuk membuat pekerjaan berjalan seefisien mungkin. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan

tugas dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap orang (Tamsah *et al.*, 2020). Wibowo (2012), memaparkan bahwa kompetensi adalah landasan dasar kepribadian seseorang yang mengidentifikasi sikap dan cara berpikir untuk membuat situasi menjadi lebih baik, dan memberikan dukungan untuk waktu yang lama. Karakteristik kompetensi secara teoritis yang dikemukakan (Wibowo, 2012), yaitu:

- a. **Motif**
Sesuatu yang menyebabkan orang bertindak atau terus berpikir dan berharap. Motif mengarahkan, memilih, dan mendorong perilaku ke arah aktivitas atau tujuan tertentu.
- b. **Sifat**
Karakteristik fisik dan perilaku yang dapat diandalkan terhadap informasi atau peristiwa. Seperti kecakapan seorang pilot pesawat tempur secara fisik ditandai dengan waktu reaksi dan ketajaman mata mereka.
- c. **Konsep Diri**
Keyakinan, prinsip, atau persepsi diri seseorang. Konsep diri seseorang mencakup rasa percaya diri yang dapat berfungsi dengan baik dalam semua situasi.
- d. **Pengetahuan**
Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- e. **Keterampilan**
Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau kemampuan kognitif meliputi penalaran, analisis, dan konseptualisasi.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi terdiri dari lima (5) karakteristik, yaitu motif, sifat, citra diri, pengetahuan, dan kemampuan yang saling melengkapi satu sama lain dan saling berpadu membentuk suatu pengertian yang dikenal dengan istilah kompetensi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pengumpulan data, interpretasi data, dan perumusan masalah untuk menjelaskan situasi nyata pada saat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2017). Selain itu, pendekatan induktif adalah cara berpikir yang menarik kesimpulan umum dari berbagai contoh spesifik. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan kompetensi pegawai. Untuk mendapatkan kelengkapan data-data yang akan diteliti maka penelitian ini mengambil tempat di Kantor Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 orang Kepala Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 1 orang Sekretaris Badan Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Selatan, 1 orang Kepala Sub Bagian Administrasi Pemerintah Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 1 Kepala Sub Bagian Administrasi Kewilayahan Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 1 orang Kepala Sub Bagian Otonomi daerah bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, dan 5 orang Staf Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, dengan demikian total informan

dalam penelitian ini adalah 10 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara langsung dengan mendatangi lokasi informan dan melakukan komunikasi tatap muka, dimana pewawancara telah membuat pokok-pokok pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, data display, dan menarik kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan

Dalam sebuah institusi, pendidikan (formal) adalah proses pengembangan kemampuan yang akan membantu institusi bergerak ke arah yang diinginkan. Pendidikan biasanya berfokus pada persiapan pegawai masa depan yang dibutuhkan suatu lembaga atau instansi. Pengembangan pegawai melalui pendidikan merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik dari sisi teoritis maupun moral, sehingga pegawai lebih siap menghadapi tantangan di masa yang akan datang (Razak, 2021). Pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki perbedaan yang jelas dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, baik dari segi kualitas, bakat, maupun kompetensi (Osborne & Hammoud, 2017). Fakta yang terjadi pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi lebih siap untuk memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta berpikir secara kritis dan kreatif dalam menyusun rencana strategi. Pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah akan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan wawancara dengan para informan dan didukung oleh data tingkat pegawai, maka dapat didapatkan hasil bahwa tingkat Pendidikan pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan sudah cukup baik, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan jenjang S1 lebih dari 50% dan meskipun sebagian besar lagi masih SMA. Dengan rincian sebagai berikut, SMA berjumlah 4 orang (30,8%), Diploma III berjumlah 1 orang (7,7%), Sarjana S1 sebanyak 7 orang (53,8%), dan Pasca Sarjana S2 berjumlah 1 orang (7,7%). Dan pada prinsipnya pegawai Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebagian besar memiliki motivasi untuk memperoleh kesempatan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kualitas diri.

Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh institusi, termasuk organisasi pemerintah dan non-pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk memaksimalkan kegunaan dan hasil melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan (Muhtadin & Frianto, 2020). Berinvestasi dalam sumber daya manusia organisasi dalam jangka panjang adalah hal yang dilakukan oleh pelatihan untuk membantu pegawai meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Pelatihan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan saing. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Terdapat beberapa langkah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai

melalui pelatihan, yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan yang jelas, merencanakan program pelatihan, sumber daya yang tersedia, pelaksanaan pelatihan, evaluasi dan umpan balik, serta penerapan dalam pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan para informan memperoleh hasil bahwa telah dilakukan pelatihan struktural namun hanya diikuti oleh kepala bagian saja, sedangkan para kepala sub bagian belum ada yang mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini dikarenakan minimnya anggaran dan terbatasnya kuota peserta yang disediakan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. Disamping itu para pegawai masih sangat membutuhkan berbagai pelatihan agar pegawai yang berada di Bagian tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang telah dipercayakan. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang ada di Kabupaten Lampung Selatan masih kurang maksimal dan harus ada peningkatan di masa yang akan datang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai.

Faktor-Faktor yang Menghambat Pengembangan Kompetensi Pegawai

Berdasarkan wawancara, data, dan observasi yang telah dilakukan di Bagian tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, mendapatkan hasil bahwa terdapat 2 faktor dominan yang menjadi penghambat pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai antara lain minimnya anggaran dan terbatasnya kesempatan pengembangan kompetensi pegawai yang disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Selatan. Disisi lain para pegawai yang ada di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan harus terus meningkatkan prestasi kerja dan keaktifan kerja yang menjadi syarat penyeleksian BKPSDM Kabupaten Lampung Selatan dalam memilih peserta pelatihan sehingga diharapkan di masa yang akan datang para pejabat di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan sudah melaksanakan pelatihan sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini. Hal ini harus segera diperbaiki agar ke depannya kompetensi pegawai Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat lebih baik dan sesuai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian di Bagian tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dalam pengembangan kompetensi pegawai yaitu:

1. Pengembangan kompetensi pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dilaksanakan melalui peningkatan pendidikan formal telah dilakukan dengan cukup baik, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan jenjang S1 lebih dari 50% dan meskipun sebagian besar lagi masih SMA. Sebagian besar pegawai memiliki motivasi untuk memperoleh kesempatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kualitas diri.

2. Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan belum dilakukan dengan baik karena minimnya anggaran dan terbatasnya kuota peserta yang disediakan.
3. Faktor-faktor yang menghambat pengembangan kompetensi pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan antara lain minimnya anggaran dan terbatasnya kesempatan pengembangan kompetensi pegawai yang disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Selatan.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat, maka terdapat implikasi sebagai yang diberikan, yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan cara pemberian tugas belajar dan pengikutsertaan dalam pelatihan struktural dan pelatihan teknis.
2. Penambahan anggaran dan kuota mengikuti pendidikan dan pelatihan harus ditingkatkan agar semakin terbukanya kesempatan bagi pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan untuk mengembangkan kompetensi.

Daftar Pustaka

- Anwar, K., & Aima, M. H. (2020). The Effect Of Competence And Motivation On Organizational Commitments And Its Implications On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 183–196.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). *Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment*. 14, 1–14.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97–130.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z.-X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439–458.
- Ginoga, V., Masyadi, M., & Mangkona, S. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource*

- Management*, 2(1), 57–69.
- Hamid, A. (2023). Strategy for Increasing Human Resources Competency in Saving and Loan Cooperatives. *PRODUKTIF: JURNAL KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI*, 2(1), 1–10.
- Hasanah, U., & Mujanah, S. (2020). The Effect Of Servant Leadership, Self-Awareness, And Competence On Organizational Commitment And Performance Of Employees Of Public Works In Bangkalan District. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 136–146.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hertati, L. (2015). Competence of Human Resources, The Benefits of Information Technology on Value of Financial Reporting in Indonesia. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(8), 12–18.
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of Training & Development on Employees' Performance in Banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1), 22–44.
- Jacobson, W. S., & Sowa, J. E. (2015). Strategic Human Capital Management in Municipal Government. *Public Personnel Management*, 44(3), 317–339.
- Kum, F. D., Cowden, R., & Karodia, A. M. (2014). The Impact of Training and Development on Employee Performance : A Case Study of Escon Consulting. *Singaporean Journal of Business , Economics and Management Studies*, 3(3), 72–105.
- Malik, M. (2015). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 1(3), 3–46.
- Malik, M. (2019). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. *E-JKPP Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 1(5), 49–56.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muhtadin, Z., & Frianto, A. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 132–139.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1).
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150.
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1).
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 1777–1786.

- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238.
- Safkaur, O., & Sagrim, Y. (2019). Impact of Human Resources Development on Organizational Financial Performance and Its Impact on Good Government Governance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 9(5), 29–37.
- Saragih, B., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). The Influence of Job Satisfaction towards Employee Performance on the Antecedent of Competencies and Organizational Citizenship Behavior. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 21–27.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Ketiga)*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.