

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KONTRAK PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR  
PROVINSI LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**MILIAN DEVIALESTI  
NPM 1816041037**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK  
PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI  
LAMPUNG**

Oleh

**MILIAN DEVIALESTI**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**Milian Devialesti**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kontrak di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan. Penelitian ini menggunakan teori Spencer dan Miner sebagai dasar untuk menganalisis hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung dengan sampel sebanyak 154. Dalam membuktikan dan menganalisis, maka dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji heterokedastisitas. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, koefisien korelasi dengan SPSS. Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 57,7% yang memiliki makna ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 57,7% sedangkan 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompetensi yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Kinerja Pegawai, Pegawai Kontrak*

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF CONTRACT EMPLOYEES AT THE WATER RESOURCES MANAGEMENT DEPARTMENT OF LAMPUNG PROVINCE***

**By**

**Milian Devialesti**

*This study aims to analyze the influence of competence on the performance of contract employees at the Lampung Province Water Resources Management Office. Competence, which includes knowledge, skills, and attitudes, is a key factor in improving employee performance in government agencies. This study uses Spencer and Miner theories as a basis to analyze the relationship between competence and employee performance. The method used is a quantitative approach. The population in this study is employees of the Lampung Province Water Resources Management Office with a sample of 154. In proving and analyzing, validity tests, reliability, normality tests, linearity tests and heterokedasticity tests are carried out. The data analysis technique in the study used simple linear regression analysis, determination coefficient, correlation coefficient with SPSS. The results of the coefficient of determination obtained a value of 57.7%, which means that there is an influence of competence on employee performance of 57.7%, while 42.3% is influenced by other factors outside of competence that are not examined by researchers.*

**Keywords:** *Competency, Employee Performance, Contract Employee*

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Milian Devialesti**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816041037**

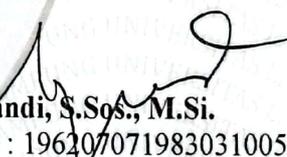
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

  
**Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**  
NIP 197809232003121001

  
**Apandi, S.Sos., M.Si.**  
NIP : 196207071983031005

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

  
**Mellyana, S.IP, M.A.**  
NIP. 197405202001122002

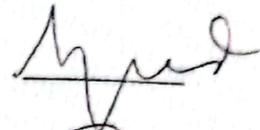
**MENGESAHKAN**

**I. Tim Penguji**

**Ketua : Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**



**Sekretaris : Apandi, S.Sos., M.Si.**



**Pembahas : Nana Mulyana, S.IP., M.Si.**



**Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

**Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.**

**NIP. 197608212000032001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 November 2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 28 November 2024

Yang membuat pernyataan,



Milian Devialesti  
NPM 1816041037

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Milian Devialesti lahir di Tanjung Karang pada tanggal 4 Januari 2000. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Emi AZ dan Ibu Sriana serta memiliki kakak yang bernama Nuke Selviana. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di TK Tunas Melati II pada tahun 2006, SD Al-Kautsar yang diselesaikan pada tahun 2012. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan tergabung dalam Himpunan Administrasi Negara (HIMAGARA) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pada tahun 2021 di bulan Januari, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kurungan Nyawa, Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat.

## MOTTO

**“Sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan maka apabila kamu sudah selesai dar suatu urusan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya kamu berharap.”**

**(QS. Al-Insyirah: 6-8)**

***“The pain you feel today will be the strength you feel tomorrow.”***

**(Stephen Richards)**

***“A small progress is still a progress.”***

**(Milian Devialesti)**

## PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan hidayah-Nya

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, Kupersembahkan karya tulis ini,  
Untuk orang-orang yang aku sayangi dan kucintai :

### **Ibu dan Papiku tercinta,**

Yang selalu menjadi penyemangatku, yang telah bekerja keras dan berjuang demi memberikan yang terbaik untuk pendidikanku, selalu memberikan kasih sayang, do'a restu, semangat dan dukungan yang tiada hentinya.

### **Kakak – kakakku tersayang,**

Yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi utukku.

### **Keluargaku tersayang,**

Terima kasih karena selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

### **Sahabat – sahabatku**

Yang selalu ada utukku, memberikan bantuan, dukungan dan menemaniku baik dalam keadaan susah maupun senang.

### **Para Dosen dan Civitas Akademika**

Yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta dukungan dan doa.

### **Almamater Tercinta**

UNIVERSITAS LAMPUNG

## SANWACANA



*Alhamdulillahirrabil'alamin*, puji syukur penulis ucapkan atas segala berkah yang diberikan oleh Allah Yang Maha Esa serta berkat doa dan restu dari kedua orang tua tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (S.A.N) pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, untuk itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pihak pembaca yang dapat berkembang pada masa yang akan datang. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada para pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini antara lain ;

1. Allah SWT karena atas berkat limpahan dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Untuk kedua orangtua yang paling berharga dalam hidupku yaitu Ibuku Sriana dan Papiku Emi AZ, terima kasih yang tak terhingga atas kasih sayang, semangat, dan doa restu disetiap langkah perjalananku.
3. Untuk kakak – kakakku Nuke Selviana & Rendi Jamz, terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan untukku.
4. *To Inzhid Vatava U, thank you for always being my listener. Thank you for your endless support and always believes in me when i'm don't. Without you, this journey wouldn't be this easy. Thank you for everything.*

5. Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar serta banyak memberikan masukan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam segala hal.
6. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar serta banyak memberikan masukan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam segala hal.
7. Bapak Nana Mulyana, S.IP., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk memperbaiki kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam segala hal.
8. Ibu Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi kepada penulis selama proses pendidikan hingga akhir. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam segala hal.
9. Ibu Meiliyana, S.IP., MA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
10. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
11. Ibu Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
12. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan serta bantuan bagi penulis.
13. Sahabat – sahabatku Lovelyy, Anisa Aulia Fitri, Azarine Nadhif Khairunnisa, Putri Mayang Sari, Siti Humairoh, Tasya Innama Meidina, dan Wintan Priseratanti. Terima kasih sudah selalu ada dimasa – masa penulis sejak dulu. Terima kasih selalu memberikan semangat dan doa dalam proses penulisan skripsi ini.
14. Sahabat – sahabatku Bottom Till Jannah, Adel, Ela, Ghina, Lika, Iyung, Salma, Raida, dan Dea. Terima kasih selalu menemani dan mendukung selama masa perkuliahan. Terima kasih telah mengisi warna kehidupan serta segala ceritanya.

15. Sahabat SMA, Sabil, Isel, Lola, More, Inisti, Laska dan Septa. Terima kasih sudah menjadi teman yang baik, semoga selalu diberikan hal – hal yang baik.
16. Teman – teman seperjuangan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara 2018 yang sudah banyak membantu dan memberikan semangat.
17. Dinas PSDA Provinsi Lampung. Terima kasih kepada seluruh pegawai tempat penulis magang atas segala kebaikannya.
18. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi yang tidak dapat ditulis satu persatu.
19. Almamater tercinta Universitas Lampung.
20. *Last but not least, i wanna thank me for believeing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.2 Kompetensi .....	10
2.2.1 Definisi Kompetensi .....	10
2.2.2 Jenis Kompetensi .....	12
2.2.3 Indikator Kompetensi .....	13
2.2.4 Kompetensi dan Kinerja.....	15
2.2.5 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....	15
2.3 Kinerja Pegawai .....	16
2.3.1 Definisi Kinerja.....	16
2.3.2 Kinerja Pegawai .....	17
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	19
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.4 Kerangka Pikir .....	22
2.5 Hipotesis .....	23
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Lokasi Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel .....	25
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	25
3.4 Variabel Penelitian .....	26
3.4.1 Variabel Dependen .....	26
3.4.2 Variabel Independen .....	26
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	26

3.6 Sumber Data.....	32
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.8 Metode Pengujian Data.....	33
3.8.1 Uji Validitas.....	33
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.9 Teknik Analisis Data.....	37
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.9.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	39
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum.....	42
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.3 Hasil Distribusi Frekuensi.....	46
4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	78
4.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	80
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung .....	3
2. Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung .....	5
3. Definisi Operasional.....	30
4. Skala Pengukuran.....	33
5. Dasar Intrepretasi Skor Rata-rata dalam Variabel Penelitian.....	33
6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi pada pegawai kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung .....	34
7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai pada pegawai kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung .....	35
8. Hasil Uji reliabilitas Variabel Kompetensi pada pegawai Kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung .....	37
9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai pada pegawai Kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung .....	37
10. Uji Normalitas .....	38
11. Uji Heterokedastisitas .....	39

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia, upaya pengelolaan sumber daya manusia yaitu dapat dilalui dengan cara melakukan pengembangan dan pertahanan sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi serta kualitas yang tinggi.

Peranan sumber daya manusia salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Menurut Hasibuan (2002) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia berkualitas dapat ditingkatkan dengan manajemen sumber daya manusia hal ini dikarenakan menurut Bangun (2012) manajemen sumber daya manusia ialah suatu strategi dan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *staffing*, *actuating* dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya

manusia maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu manajemen sumber daya manusia mendapat pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Mampu tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh kompetensi dan motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sebaiknya pegawai memiliki kompetensi yang baik. Hal ini berguna karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya suatu

organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012) seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka akan mendapatkan hasil kurang baik.

Berdasarkan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 8 tahun 2013 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi teknis pegawai negeri sipil, yang dimaksud kompetensi teknis pegawai negeri sipil ialah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian setiap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini jenjang pendidikan mempengaruhi kompetensi seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (profesional) dan pekerja keras. Keaktifannya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas. Adapun tingkat pendidikan pegawai

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung**

No.	Pendidikan	Pegawai Kontrak
1.	Strata 3 (S3)	-
2.	Strata 2 (S2) Teknik	1
3.	Strata 2 (S2) Umum	1
4.	Strata 1 (S1) Teknik	29
5.	Strata 1 (S1) Umum	35
6.	Diploma III (D3) Teknik	18
7.	Diploma III (D3) Umum	15
8.	SLTA (Teknik)	3
9.	SLTA (Umum)	52
10.	SMP	-
11.	SD	-
Jumlah		154

*Sumber: Arsip Dinas PSDA Provinsi Lampung, 2022*

Berdasarkan tabel diatas serta hasil observasi awal peneliti, bahwasannya pegawai pada Dinas PSDA Provinsi Lampung belum sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai. Hal ini terlihat dari masih minimnya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan teknis. Tentunya hal tersebut berbanding terbalik dengan visi dan misi dari Dinas PSDA Provinsi Lampung merupakan dinas yang program utamanya bergerak pada bidang infrastruktur sumber daya air sehingga membutuhkan lebih banyak pegawai yang berlatar belakang pendidikan teknis. Oleh karena itu peneliti melakukan observasi kepada Sekretaris Dinas PSDA Provinsi Lampung yaitu Bapak Hermawan, ST., MT yang dilakukan pada tanggal 04 Maret 2024 melalui wawancara, berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa tujuan dari banyaknya pegawai kontrak pada Dinas PSDA Provinsi Lampung adalah untuk terselesaikannya tugas dan pekerjaan yang ada di Dinas PSDA Provinsi Lampung dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu banyaknya pegawai kontrak diharapkan mampu membantu menyelesaikan beban tugas dan pekerjaan yang ada. Namun tentunya hal tersebut tidak berjalan dengan lancar dikarenakan latarbelakang dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai kontrak pada Dinas PSDA Provinsi Lampung masih belum mumpuni.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Lampung Nomor 800/82/VI.04/2021 Tentang Pengangkatan Pegawai Kontrak di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2021. Gubernur Lampung, memutuskan untuk mengangkat pegawai kontrak sebagai staff teknis pelaksana yang tertuang dalam keputusan Gubernur Lampung tersebut. Dinas PSDA Provinsi Lampung merupakan salah satu dinas/instansi yang berada dibawah Pemerintah Provinsi Lampung yang bergerak pada pengelolaan sumber daya air irigasi di wilayah Provinsi Lampung. Dalam struktur organisasi pada Dinas PSDA Provinsi Lampung terbagi menjadi 5 Bidang yaitu Kesekretariatan, Bidang Pembangunan dan Rehabilitas Sumber Daya Air, Bidang Penatagunaan Sumber Daya Air, dan Bidang Perencanaan Sumber Daya Air. Berikut merupakan tabel jumlah pegawai pada setiap bidang pada Dinas PSDA Provinsi Lampung:

**Tabel 2. Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung**

No.	Bidang	Honorer	ASN	Jumlah
1.	Kesekretariatan	55	36	91
2.	Bidang Pembangunan dan Rehabilitasi Sumber Daya Air	29	23	52
3.	Bidang Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air	32	25	57
4.	Bidang Penatagunaan Sumber Daya Air	21	12	33
5.	Bidang Perencanaan Sumber Daya Air	17	14	31
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		154	110	264

*Sumber : Arsip Dinas PSDA, 2022*

Berdasarkan dokumentasi yang diperoleh penulis pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung ditemui bahwa terdapat perbandingan yang besar antara jumlah pegawai kontrak dan ASN yaitu sebesar 154 pegawai kontrak dan 110 pegawai ASN pada Dinas PSDA Provinsi Lampung yang cenderung menemui permasalahan terkait dengan kemampuan kerja pegawai dalam pelaksanaan tupoksinya yang belum optimal sesuai target yang telah ditentukan. Salah satu permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di Dinas PSDA Provinsi Lampung adalah kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai kontrak tersebut. Hal ini berdampak pada proses penyelesaian pekerjaan karena pada dasarnya suatu pekerjaan akan lebih efektif terselesaikan apabila pegawai yang mengerjakan tugas atau pekerjaan tersebut memiliki latar belakang pendidikan maupun keahlian yang sesuai.

Kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi, kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi menggambarkan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu

pekerjaan tertentu secara efektif. Semakin baik kompetensi yang dimiliki sumber daya aparatur maka semakin baik hasil kinerja yang diperoleh. Hal ini juga didukung oleh penelitian milik Yarni Herawati (2019) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018” dengan hasil penelitian kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai belum memiliki kompetensi yang baik ketika bekerja terlihat masih minimnya pengetahuan pegawai, kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti terkait apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PSDA Provinsi Lampung berdasarkan indikator-indikator kompetensi dan kinerja pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas PSDA Provinsi Lampung?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai kontrak pada PSDA Provinsi Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang kompetensi Sumber Daya Manusia dan kinerja pegawai serta penambahan ilmu pengetahuan dalam Administrasi Negara

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran serta masukan bahwa kompetensi memiliki hubungan sebab akibat yang sangat erat, terhadap produktivitas kerja pada Dinas PSDA Provinsi Lampung.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian agar peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Melalui penelitian terdahulu ini, peneliti melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian dengan mengambil tiga hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian.

Penelitian milik Hero dan Fitri (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung, hasil penelitian pada penelitian ini yaitu Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan simpulan bahwa, kompetensi pegawai berpengaruh sangat tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Kompetensi diukur melalui indikator keterampilan, kemampuan dan etos kerja pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan besaran pengaruh sebesar 87.4% (delapan puluh tujuh koma lima persen). Hal ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yakni sebesar 12.6% (dua belas koma lima persen) merupakan hal lain yang tidak diteliti yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Artinya bahwa kompetensi pegawai telah disaring/diseleksi sebagaimana mestinya dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Penelitian yang dilakukan Krisnawati dan Bagia (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian pada penelitian ini yaitu Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan tata cara ilmiah, tetapi masih ada keterbatasan yang dimiliki yaitu mengenai faktor yang dapat mendukung suatu kinerja karyawan. Faktor yang diteliti hanya menggunakan satu faktor saja yaitu kompetensi, dimana masih ada faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan yang diluar dari variabel kompetensi kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan hanya dalam satu perusahaan, sehingga dari segi hasil populasi masih terbilang sempit. Maka dari itu, diharapkan untuk peneliti berikutnya agar menggunakan perusahaan yang lebih besar lagi untuk mendapatkan suatu hasil dari penelitian yang jauh lebih teruji lagi keandalannya. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. Hasil penelitian pada penelitian ini adaah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri. Saran penelitian ini adalah para pegawai perlu meningkatkan pengetahuan terkait peraturan yang dikeluarkan Kapolri, sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan menjalin komunikasi yang baik, selain itu setiap pimpinan pada unit organisasi harus mampu memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk berpartisipasi sehingga mendorong terwujudnya kinerja yang baik.

## 2.2 Kompetensi

### 2.2.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Selain itu menurut Edison, dkk. (2017) kompetensi adalah: "Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap". Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugastugas dibidang pekerjaan tertentu.

Perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat mengharuskan organisasi melakukan penyesuaian secara cepat pula. Organisasi harus fleksibel agar mampu tetap eksis, bahkan dapat memenangkan persaingan. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi memiliki pegawai yang berkompentensi sesuai bidangnya tugasnya sehingga mereka mampu bertindak secara prokoatif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian sebagai akibat perubahan

lingkungan yang cepat itu. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara mampu bertindak secara proaktif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Seseorang yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya akan mampu menganalisis perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga mereka dapat bertindak secara proaktif guna mengantisipasi dampaknya dengan melakukan tindakan yang tepat.

Tindakan organisasi yang perlu dilakukan adalah menjadikan program pengembangan karyawan berbasis kompetensi ini dilaksanakan dengan baik maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkompetensi sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga tugas-tugas pada setiap jabatan atau pekerjaan dapat dilaksanakan dengan kinerja yang unggul. Kompetensi dengan keterampilan/kemampuan yang dimiliki, mengarah pada akibat baik/sangat baik. Tidak semua pegawai yang berwenang secara otomatis berkompeten. Hanya pegawai yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi yang di klaim kompeten. Kemampuan ditunjukkan dengan kemampuan menyelesaikan tugas menggunakan akibat antara skala baik dan skala sangat baik. Definisi ini menyebutkan bahwa seseorang atau pegawai disebut memiliki kompetensi atau kompeten bila membagikan kinerja minimal baik. Bila kinerjanya dibawah baik maka pegawai tersebut itu tidak bisa disebut kompeten.

Spencer dalam (Moehariono, 2014) menyatakan bahwa kemampuan ialah keefektifan kinerja seorang saat bekerja, atau karakteristik dasar seseorang menjadi korelasi karena dampak menggunakan suatu kriteria yang bersifat kausal, sifat yang mendasari seseorang atau kinerja yang sangat baik atau luar biasa pada kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka (Sedarmayanti, 2017).

Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sementara menurut Yudistira dan Siwantara (2012)

menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyanyingsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah Kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.2.2 Jenis Kompetensi**

Sebagai lanjutan dari definisi kompetensi yang telah dibuat, SMR menindaklanjuti dengan pembuatan klasifikasi kompetensi:

1. Kompetensi Inti: kompetensi ini berada pada level organisasi. Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
2. Kompetensi Fungsional: kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja *output*, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level posisi.
3. Kompetensi Perilaku: kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
4. Kompetensi Peran: kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

Kompetensi SDM aparatur dalam konteks penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, (SANKRI) diklasifikasikan dalam empat jenis kompetensi:

1. Kompetensi Teknik (*Technical Competence*), kompetensi tentang bidang yang menjadi tugas utama organisasi.
2. Kompetensi Manajerial (*Managerial Competence*), kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang diperlukan dalam menangani tugas tugas organisasi.
3. Kompetensi Sosial (*Social Competence*), kemampuan melakukan komunikasi yang diharapkan oleh organisasi pada pelaksanaan tugas pokok.
4. Kompetensi Intelektual/Strategik (*Intellectual/Strategic Competence*), kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

### **2.2.3 Indikator Kompetensi**

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)  
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*Understanding*)  
Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)  
Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan

karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Suryanto, 2017) indikator kompetensi terdiri dari :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan ialah komponen utama kompetensi yang mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian/Kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3. Konsep Diri (*Self Concept*)

Konsep diri merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu.

4. Watak (*Traits*)

Watak adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5. Motif (*Motive*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seorang secara tetap, yang dapat membentuk perilaku. Kebutuhan, keinginan, dan perhatian (*concern*) yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai target kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

#### **2.2.4 Kompetensi dan Kinerja**

Model ini merupakan adaptasi dari model psikologi klasik yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari individu dan lingkungan bahwa perilaku merupakan fungsi dari individu dan lingkungan. Disini kompetensi individu berarti kapabilitas yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Komponen tuntutan kerja menentukan apa yang diharapkan untuk dilakukan seseorang pada pekerjaan tersebut. Konteks organisasi mendeskripsikan konteks yang lebih luas dari tuntutan kerja dan kebijakan, produser, proses, sistem dan budaya organisasi. Terkadang juga relevan untuk mempertimbangkan lingkungan sosial dan politik.

#### **2.2.5 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Spencer (1993) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan

menguasai emosinya dengan baik. Palan (2007) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi pegawai agar berprestasi dan sukses.

Organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten. Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja pegawai seperti profesional dan fungsional. Instansi pemerintah akan memberikan kenaikan pangkat jabatan lebih tinggi bila memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan sesuai tugas utama. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja. Kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manajerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang sudah menjadi tugasnya. Kualitas dan kuantitas kerja pegawai akan mempengaruhi hasil kerja pegawai itu sendiri, maka

dari itu diperlukan atensi secara khusus dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efisien dan efektif.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998). Menurut McDaniel yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sudarmanto, 2011). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014).

### **2.3.2 Kinerja Pegawai**

Irawan dalam (Tsauri, 2014), berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.

Menurut Rue dan Byars (dalam Harbani Pasolong, 2007) kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (1999) kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”. Sementara itu, pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara (1999) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Berdasarkan pada tingkat kepentingannya, maka penilaian kinerja bertujuan untuk (Sri, 2005) :

1. Meningkatkan kemampuan pegawai.  
Dengan diketahuinya peringkat keberhasilan setiap pegawai, maka akan terdorong keinginan untuk selalu meningkatkan prestasi.
2. Identifikasi faktor penghambat kinerja.  
Penilaian prestasi kerja diharapkan akan dapat diperoleh informasi mengenai mengapa seseorang pegawai memiliki perbedaan dalam hal kemampuan walaupun memiliki fasilitas kerja dan gaji yang sama.

3. Menetapkan kebijakan strategis.

Hasil akhir dari penilaian prestasi kerja adalah membantu manajemen untuk merumuskan kebijakan - kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan secara khusus dan organisasi pada umumnya.

Apabila penilaian kinerja dapat dilakukan secara baik dan objektif, maka akan dapat diperoleh manfaat-manfaat yang dapat dirasakan. Adapun manfaat dari penilaian kinerja adalah (Sri, 2005):

1. Manfaat bagi manajer penilai

Dengan melakukan penilaian secara objektif, penilai akan mudah mengidentifikasi beberapa hal mengenai pegawai yang dinilai, seperti kekuatan dan kelemahan pegawai, beberapa masalah yang ada, masalah potensial dan kebutuhan akan program pelatihan.

2. Manfaat bagi pegawai

Karyawan (pegawai) akan memperoleh kesempatan untuk mengekspresikan pandangannya, mengetahui kekuatan dan kelemahan pada dirinya, memiliki kesempatan untuk mendiskusikan tujuan organisasi/departemen, dan mengidentifikasi peranan dirinya.

3. Manfaat bagi organisasi

Secara umum, penilaian prestasi kerja karyawan/pegawai akan mampu meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja departemen, adanya efisiensi, meningkatnya kualitas produksi/pelayanan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Ferry Setiawan, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran pegawai

Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar pegawai

Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya :

1. Spesifik, indikatornya harus jelas dan terperinci, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat dipahami dengan baik oleh pegawai.
2. Terukur, kinerja yang dinilai harus dapat diukur dengan kriteria yang objektif, sehingga hasilnya dapat dinilai secara kualitatif dan kuantitatif.
3. Realistis, sasaran yang ditetapkan harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan pegawai, sehingga dapat dicapai dalam konteks yang nyata.
4. Memiliki batas waktu pencapaian, setiap tujuan harus memiliki jangka waktu yang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga pegawai memiliki tenggat yang memotivasi mereka untuk bekerja.

Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi Miner dalam (Sudarmanto, 2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, mengukur seberapa baiknya seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Kuantitas, mengukur seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing. Kuantitas ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja, mengukur apakah aktivitas pekerjaan sudah terselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Hal ini berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama, mengukur kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau suatu instansi.

#### **2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang belum optimal pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar organisasi. Ada tiga faktor antara lain, faktor sumber daya manusia, faktor struktur organisasi, dan faktor kepemimpinan. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong organisasi dan alat hidup yang terkait dengan efisiensi pelanggan dan organisasi. Kedua, struktur organisasi yang dirancang secara tidak tepat dapat menurunkan kinerja organisasi dan mencegah fungsi-fungsi dalam organisasi berjalan dengan lancar. Beberapa struktur yang ada juga dapat mengganggu atau tidak berkinerja baik. Kinerja organisasi yang tidak seragam dan tidak optimal disebabkan oleh pola dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yang menyebabkan kinerja yang buruk di seluruh organisasi. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang dapat mengisi kekosongan dalam struktur yang ada, memudahkan mekanisme kerja, dan memotivasi pegawai secara efektif untuk bekerja dengan baik.

Pencapaian kualitas pelayanan publik yang baik, suatu organisasi penyelenggara pemerintahan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Dimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya suatu kinerja pegawai yang baik. Salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pemberian pelayanan yang telah ditentukan (Suparyadi 2015). Sedangkan kinerja memiliki sikap profesionalitas serta menjadi keharusan untuk diwujudkan. Namun disisi lain peningkatan profesionalitas pegawai yang menuntut perhatian dan konsentrasi maksimal selalu terkendala dengan rendahnya kesejahteraan aparatur negara (PNS). Dengan

hal ini kompetensi pegawai akan membawa dampak perubahan dalam instansi dengan kondisi kerja yang mendukung yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi kinerja pegawai yang tinggi menjadikan alat sebagai pencapaian instansi tersebut.

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Artinya pemimpin dan pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) terlatih dengan baik, sangat berbakat dan kreatif dengan posisi dan kemampuan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor Motivasi

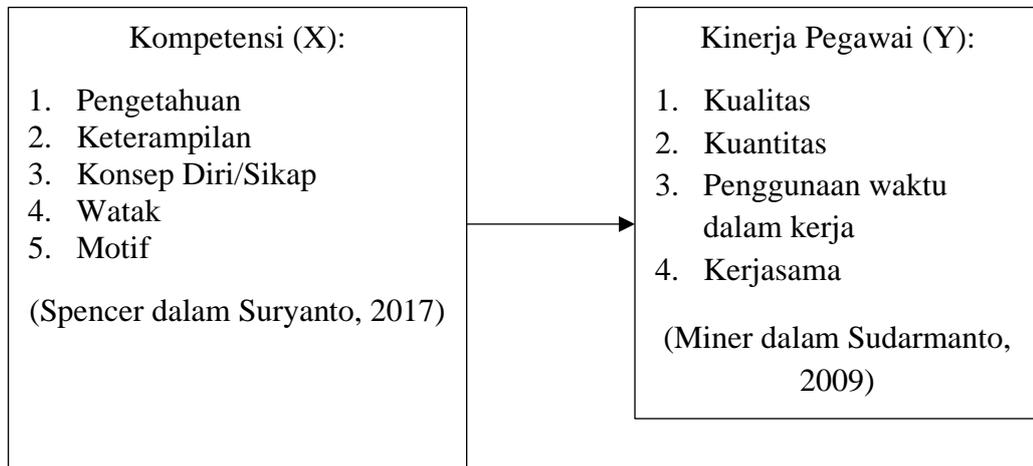
Motivasi didefinisikan sebagai sikap pemimpin dan pegawai terhadap keadaan di mana mereka bekerja di lingkungan perusahaan/organisasi. Mereka yang memiliki pandangan positif terhadap situasi kerjanya menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika mereka memiliki pandangan negatif tentang situasi kerja mereka, mereka menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

## 2.4 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2016) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pikir penelitian berdasarkan rumusan masalah dari ringkasan konsep dan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam kerangka pemikiran ini menggunakan dua variabel, yang terdiri dari kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



**Gambar 1 Kerangka Pikir**

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024*

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Adanya pengaruh secara signifikan antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas PSDA Provinsi Lampung.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas PSDA Provinsi Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti jumlah populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk menemukan dan mengembangkan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, maka metode ini dikenal dengan metode kuantitatif (Sugiyono, 2013). Maka pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan kepada para pegawai honorer di Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi ini disebabkan adanya masalah yang sesuai dengan objek penelitian saat ini yaitu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai serta alasan pemilihan lokasi ini adalah dikarenakan terdapat permasalahan yaitu banyaknya jumlah pegawai kontrak yang tidak memiliki latarbelakang sesuai dengan kemampuannya dibandingkan jumlah pegawai ASN yang ada pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah yang luas meliputi : obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, dimana ditentukan oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah subyek atau obyek yang dipelajari, tetapi mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai honorer di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung berjumlah 154 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi pegawai honorer di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung berjumlah 154 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan melibatkan seluruh populasi yang ada untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 154 pegawai kontrak di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung.

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian (Unaradjan, 2019). Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh pegawai honorer di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi

Lampung berjumlah 154 orang yang terdiri dari beberapa bidang yang berbeda-beda.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

#### **3.4.1 Variabel Dependen**

Variabel tersebut sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, dan variabel antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau akibat yang ditimbulkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **3.4.2 Variabel Independen**

Variabel Independen disebut sebagai variabel output, kriteria, hasil. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahannya atau Kompetensi (X).

### **3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah konsep yang menjelaskan variabel berdasarkan teori dan definisi konsep yang dikemukakan oleh para ahli. Hal ini dilakukan agar ada kesamaan pandangan tentang variabel antara peneliti dan pembaca (Paramita et al., 2021). Definisi konseptual adalah konsep yang menjelaskan variabel berdasarkan teori dan definisi konsep yang dikemukakan oleh para ahli. Hal ini dilakukan agar ada kesamaan pandangan tentang variabel antara peneliti dan pembaca. Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data dan tentu saja hal itu disesuaikan dengan masalah

yang akan diteliti. Adapun sumber data yaitu keterangan yang benar dan nyata, yang dapat dijadikan kajian analisis atau kesimpulan dalam sebuah penelitian.

### **1. Kompetensi (X)**

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori menurut Spencer dan Spencer dalam (Suryanto, 2017) dimensi kompetensi terdiri dari :

#### **1. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan ialah komponen utama kompetensi yang mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian/Kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3. Konsep Diri (*Self Concept*)

Konsep diri merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu.

4. Watak (*Traits*)

Watak adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5. Motif (*Motive*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seorang secara tetap, yang dapat membentuk perilaku. Kebutuhan, keinginan, dan perhatian (*concern*) yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai target kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Kinerja juga diartikan salah satu unsur yang dijadikan sebagai pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori menurut Miner dalam (Sudarmanto, 2009) yang mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, mengukur seberapa baiknya seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapihan kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Kuantitas, mengukur seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing. Kuantitas ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, mengukur apakah aktivitas pekerjaan sudah terselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Hal ini berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama, mengukur kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau suatu instansi.

### **3.5.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sebuah gambaran tentang batasan-batasan yang menyebabkan sebuah variabel memiliki kriteria yang pasti dan tetap. Definisi operasional juga bisa disebut sebagai pemberian definisi atau arti yang didasari oleh sifat-sifat yang dapat diamati (Syahrudin dan Salim, 2021). Maka peneliti menguraikan definisi operasional variabel secara lengkap yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 3. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode
<b>Kompetensi (Spencer dalam Suryanto, 2017)</b>	<b>Pengetahuan</b>	Kemampuan memahami bidang pekerjaannya	Saya mengetahui dengan baik dan jelas bidang pekerjaan saya saat ini	K1
			Saya memahami dengan baik dan jelas bidang pekerjaan saya saat ini	K2
		Kemampuan mengidentifikasi informasi yang relevan	Saya dapat menemukan informasi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan tugas saya	K3
		Kemampuan mengaplikasikan pengetahuan dalam situasi kerja	Saya mengikuti dengan mudah perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan saya	K4
	<b>Keterampilan</b>	Kemampuan menyelesaikan tugas akurat dan efisien	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan benar	K5
			Saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu	K6
		Kemampuan menggunakan alat dan teknologi	Saya dapat menggunakan alat dan teknologi yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	K7
		Kemampuan bekerja secara mandiri dan tim	Saya dapat dan mampu bekerja sendiri	K8
	Saya dapat dan mampu bekerja dengan orang lain		K9	
	<b>Konsep Diri/Sikap</b>	Kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan	Saya mampu dalam menghadapi situasi yang sulit	K10
		Motivasi untuk bekerja keras	Saya memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam pekerjaan saya	K11
		Komitmen terhadap organisasi	Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan saya	K12
	<b>Watak</b>	Kejujuran dan integritas	Saya merupakan orang yang jujur dan dapat dipercaya	K13
		Ketelitian dan Ketepatan Waktu	Saya merupakan orang yang teliti dan tepat waktu	K14
		Kemampuan Beradaptasi	Saya dapat dengan mudah beradaptasi dalam situasi baru	K15
		Kemampuan untuk bekerja dibawah tekanan	Saya dapat bekerja dibawah tekanan	K16
	<b>Motif</b>	Keinginan untuk mencapai kesuksesan	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan	K17
		Keinginan untuk membantu orang lain	Saya memiliki keinginan yang besar untuk membantu orang lain	K18

		Keinginan untuk belajar dan berkembang	Saya memiliki keinginan yang besar untuk belajar dan berkembang	K19
<b>Kinerja Pegawai (Miner dalam Sudarmanto, 2009)</b>	<b>Kualitas</b>	Akurasi dan ketepatan kerja	Saya merupakan orang yang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	KP1
		Ketelitian dan Kerapihan pekerjaan	Saya merupakan orang yang rapih dalam menyelesaikan pekerjaan	KP2
		Standar yang ditetapkan	Saya dapat memenuhi standar yang ditetapkan pada pekerjaan saya	KP3
		Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bebas tanpa kesalahan	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan	KP4
	<b>Kuantitas</b>	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan	KP5
		Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Saya merupakan orang yang cepat dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	KP6
		Kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan tanpa banyak pengawasan	Saya dapat bekerja sendiri tanpa banyak pengawasan	KP7
	<b>Penggunaan waktu dalam kerja</b>	Kemampuan untuk memprioritaskan pekerjaan	Saya dapat memprioritaskan pekerjaan anda saat ini	KP8
		Kemampuan untuk menghindari pemborosan waktu	Saya merupakan orang yang menghindari pemborosan waktu saat bekerja	KP9
		Kemampuan untuk menggunakan waktu secara efektif	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	KP10
	<b>Kerjasama</b>	Kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain	Saya dapat berkomunikasi baik dengan orang lain	KP11
		Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain	Saya dapat bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama	KP12
		Kemampuan untuk saling membantu dan mendukung orang lain	Saya dapat membantu dan mendukung orang lain	KP13

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

### **3.6 Sumber Data**

Data merupakan catatan yang berisikan dengan fakta yang dapat digunakan sebagai acuan penulisan penelitian. Data yang diteliti merupakan data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh objek penelitian. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung yang telah ditetapkan peneliti sebagai objek penelitian.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan ketercapaian program, seperti tingkat kepuasan peserta, tingkat peningkatan kompetensi, dan tingkat penerapan ilmu yang didapat dari program tersebut. Hasil kuesioner tersebut akan diterjemahkan dalam bentuk angka-angka, tabel-tabel, dan analisis statistik, serta uraian dan kesimpulan hasil penelitian. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dalam pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini disediakan lima alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

**Tabel 4. Skala Pengukuran**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

**Tabel 5. Dasar Intrepretasi Skor Rata-rata dalam Variabel Penelitian**

Jawaban	Skala Interval
Sangat Tidak Baik	1,00 - 1,80
Tidak Baik	1,81 - 2,60
Cukup Baik	2,61 - 3,40
Baik	3,41 - 4,20
Sangat Baik	4,21 - 5,00

*Sumber: Susetyo dalam Hana, (2018)*

### 3.8 Metode Pengujian Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang dikirimkan dapat menggali data atau informasi yang dibutuhkan (Paramita et al., 2021).

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Untuk menguji kevalid-an suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendahnya validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung kolerasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Uji validitas instrumen ini dilakukukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan progam SPSS 26.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi pada pegawai kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung**

Instrumen Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
K1	0,294	0,848	Valid
K2	0,294	0,848	Valid
K3	0,294	0,801	Valid
K4	0,294	0,581	Valid
K5	0,294	0,725	Valid
K6	0,294	0,726	Valid
K7	0,294	0,581	Valid
K8	0,294	0,530	Valid
K9	0,294	0,851	Valid
K10	0,294	0,811	Valid
K11	0,294	0,811	Valid
K12	0,294	0,913	Valid
K13	0,294	0,846	Valid
K14	0,294	0,846	Valid
K15	0,294	0,846	Valid
K16	0,294	0,913	Valid

K17	0,294	0,665	Valid
K18	0,294	0,769	Valid
K19	0,294	0,913	Valid

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pada tabel hasil uji variabel diatas, perolehan nilai *rhitung* dari semua item pada validitas variabel kompetensi  $>$  *rtabel*. Maka dengan ini butir-butir instrumen penelitian tersebut terbilang valid. Sehingga pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang telah disebutkan layak digunakan dalam kuesioner penelitian.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai pada pegawai kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung**

Instrumen Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
P1	0,294	0,736	Valid
P2	0,294	0,581	Valid
P3	0,294	0,665	Valid
P4	0,294	0,581	Valid
P5	0,294	0,769	Valid
P6	0,294	0,769	Valid
P7	0,294	0,867	Valid
P8	0,294	0,867	Valid
P9	0,294	0,777	Valid
P10	0,294	0,816	Valid
P11	0,294	0,458	Valid
P12	0,294	0,769	Valid
P13	0,294	0,816	Valid

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pada tabel hasil uji variabel diatas, perolehan nilai *rhitung* dari semua item pada validitas variabel kinerja pegawai  $> r_{tabel}$ . Maka dengan ini butir-butir instrumen penelitian tersebut terbilang valid. Sehingga pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang telah disebutkan layak digunakan dalam kuesioner penelitian

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengujian kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berbeda (Paramita et al., 2021). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 26 dengan sistem Alpha Cronbach. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya yang hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- $r_i$  = Koefisien reliabilitas
- $k$  = Jumlah pertanyaan
- $\sum s_i^2$  = Jumlah varian pertanyaan
- $S_t^2$  = Varian skor total

**Tabel 8. Hasil Uji reliabilitas Variabel Kompetensi pada pegawai Kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung**

<b>N of Items</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Syarat</b>	<b>Keterangan</b>
19	0,938	0,60	Reliabel

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel hasil analisis IBM SPSS Statistics 26, nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh dari variabel kompetensi adalah 0,938. Oleh karena itu, nilainya lebih besar dari 0,60. Sehingga, peralatan penelitian dapat diandalkan dan cocok untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 9. Hasil Uji reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai pada pegawai Kontrak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung**

<b>N of Items</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Syarat</b>	<b>Keterangan</b>
13	0,726	0,60	Reliabel

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel hasil analisis IBM SPSS Statistics 26, nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh dari variabel kompetensi adalah 0,726. Oleh karena itu, nilainya lebih besar dari 0,60. Sehingga, peralatan penelitian dapat diandalkan dan cocok untuk penelitian selanjutnya.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer agar dapat lebih mempermudah dan mempercepat langkah penelitian. Pada penelitian ini menggunakan analisis

regresi linier sederhana, sebelum dilakukan analisis data-data, hasil penelitian harus memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu.

### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan pada regresi linier sederhana adalah uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang telah diperoleh menyebar mengikuti distribusi normal atau tidak (Paramita et al., 2021). Adapun pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov. Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji membedakan antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal
- b) Jika nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal

**Tabel 10. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.38622940
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.033
	Negative	-.038
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data di atas sudah berdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini melihat apakah terdapat ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Jika residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak heteroskedastis. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat digunakan uji Glejser. Pada pengujian ini, jika hasil sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ningsih & Dukalang, 2019)

**Tabel 11. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kompetensi	0,90	Non Heteroskedastisitas

*Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa hasil dari signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,90 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana yaitu menyatakan hubungan linier antara dua variabel yang mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi sedangkan variabel dependen yang dipengaruhi (Suyono, 2015).

Dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksi

$\alpha$  = Kostanta

$\beta$  = Koefisiensi regresi

X = Nilai Variabel independen

Analisis regresi linier sederhana dibantu dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Teknik analisis regresi linier sederhana ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari X terhadap Y dengan berdasarkan:

#### 1. Uji signifikansi parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Uji-t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan error sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) Dengan ketentuan berikut berdasarkan nilai signifikansi:

- a). Jika nilai Sig < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau  $H_0$  diterima.
- b). Jika nilai Sig > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau  $H_0$  ditolak.

Atau dengan ketentuan:

a). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau  $H_0$  diterima.

b). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau  $H_0$  ditolak.

## 2. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan dalam mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besar nilainya kisaran 0-1. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas sebaliknya Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kekuatan yang lebih kuat dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat (Sugiyono, 2013).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai memperoleh skor tertinggi sebesar 636 dengan indikator komitmen terhadap organisasi, kemampuan untuk bekerja dibawah tekanan dan keinginan untuk belajar dan berkembang. Skor terendahnya yaitu sebesar 531 dengan indikator kemampuan untuk bekerja secara tim. Hasil nilai rata-rata dari seluruh jawaban pada variabel Kompetensi (X) diperoleh sebesar 3,82 masuk dalam kategori baik.
2. Kinerja pegawai memperoleh skor tertinggi sebesar 619 dengan indikator akurasi dan ketepatan kerja. Skor terendahnya yaitu sebesar 531 dengan indikator kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada orang lain. Hasil nilai rata-rata dari seluruh jawaban pada variabel Kinerja (Y) diperoleh sebesar 3,73 masuk dalam kategori baik.
3. Variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y) berkorelasi dan memiliki hubungan. Nilai korelasi sebesar 0,433 menunjukkan bahwa korelasi tersebut bernilai positif dan masuk dalam kategori sedang.
4. Hasil uji hipotesis dan analisis regresi linier sederhana memiliki hubungan yang signifikan antara Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai persamaan  $Y = 9.180 + 0.426X$ . Koefisien regresi bernilai positif yang artinya terdapat pengaruh dari Kompetensi terhadap Kinerja pegawai diperoleh bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil Koefisien Determinasi memperoleh nilai sebesar 57,7% yang memiliki makna ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar 57,7% sedangkan 42,3%

dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompetensi yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Variabel Kompetensi dan Kinerja pegawai Dinas Provinsi Lampung secara keseluruhan sudah terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa indikator yang mendapatkan hasil yang rendah. Untuk variabel kompetensi nilai yang rendah yaitu pada indikator kemampuan untuk bekerjasama secara tim, dalam hal ini pegawai kurang dalam menciptakan kerja sama antar tim padahal kerja sama secara tim sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Untuk variabel kinerja pegawai memperoleh nilai yang rendah yaitu pada indikator kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, hal ini terbukti dari banyaknya pegawai yang memilih opsi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (Dinas PSDA) Provinsi Lampung, Adapun saran yang peneliti berikan yaitu :

1. Pengembangan Kompetensi Tim: Adanya pelatihan teknis seperti selalu perbarui pengetahuan dan keterampilan teknis anggota tim melalui pelatihan dan workshop serta penguatan *soft skills* yaitu selain keterampilan teknis, latih juga *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah.
2. Membagi Tugas dan Tanggung Jawab dengan Jelas: Adanya kejelasan peran pada setiap anggota tim yang harus memahami peran dan tanggung jawabnya dengan jelas serta adanya koordinasi berupa penetapan jadwal dan tenggat waktu yang jelas untuk setiap tugas, serta mekanisme koordinasi yang efektif.
3. Membangun Komunikasi yang Efektif: Dibentuknya sebuah saluran komunikasi terbuka yang dapat memastikan setiap anggota tim memiliki akses yang mudah untuk berkomunikasi, baik secara langsung, melalui pesan, atau platform kolaborasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Amirullah. (2015). Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung : Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Cahyono, C. H. (2016). Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi: Me Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(2), 327-348.
- Handayani, F. (2020). *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Bidang PBB Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 07-13.
- Hasibuan, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara

- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. *Simplex*, 2(1).
- Herdiana, E. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang.
- Husin, M., Nasution, D. M., Daulay, M. F. R., Afriani, N., & Zebua, R. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(1), 88-96.
- Kadri, K., Susanti, N., & Indriasari, N. (2021). The Effect of Human Resources Development and Morale on Temporary Employee's Work Productivity at Pamong Praja Police Unit and Fire Department in Kabupaten Kaur. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(3), 223-229.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Mangkunegara, A. A. P., & Latuconsina, N. (2013). Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosi Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 5(1).
- Manullang, (1990). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Yogyakarta
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 21(02).
- Marta, A. M., & Faedlulloh, D. (2019). Pengaruh Pelayanan Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Mengurus Kartu Tanda Penduduk Di Kelurahan Kelapa Gading Timur Di Jakarta Utara. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 5(2), 29-48.

- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada.
- Nasron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Ketiga). Lumajang: Widya Gama Press.
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA)*.
- Peebriyatni, S. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Permatasari, C. R., & Nugraha, H. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia, Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 20-29.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, I. D. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Saputra, R. M. I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 198-208.
- Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS. *Administraus*, 3(2), 107-142.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sibuea, T. (2021). Peran Komunikasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01)*.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto-Sastrohadwiryo,B(2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta
- Siswidiyanto, H. & Fadilah. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit AlfaBeta. Bandung.
- Sugiyono. (2010). *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Prenada Group.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Syafrina, N., & Manik, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 13(1), 209-217.
- Thoha, P. H. dan N. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Gramedia.
- Unaradjan, D. D. (2019). Kuantitatif, Metode Penelitian (K. Sitohang, Ed.). Universitas Katolik Atma Jaya.
- Wijayanti, M., & Zaili, R. (2014). *Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Yuniarsih, T., & Sugiharto, M. (2016). Model manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja yang unggul. *Jurnal Pendidikan Internasional*, 9 (1), 75-81.
- Yusuf, M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Prenadamedia Grup.
- Zainal Mustafa, E. (2009). Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

#### **Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala BKN No. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Gubernur Lampung Nomor 800/82/VI.04/2021 tentang Pengangkatan Pegawai Kontrak di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2021.