

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAHAT**



Skripsi Oleh:

M. FIRDIANSYAH KURNIAWAN

01011381823153

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat

Disusun Oleh :

Nama : M. Firdiansyah Kumiawan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823153
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,



Tanggal : 16 JUNI 2023

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota,



Tanggal 16 JUNI 2023

Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

HALAMAN PERSETUJUAN SKRISPI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAHAT

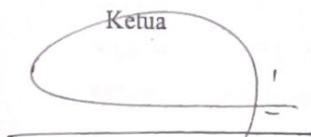
Disusun oleh :

Nama : M. Firdiansyah Kurniawan
Nim : 01011381823153
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 8 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 12 Juni 2023

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Firdiansyah Kurniawan

NIM : 01011381823153

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas
Kesehatan Kabupaten Lahat”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Anggota : Parama Santati, S.E., M. Kom

Tanggal Ujian : 8 Juni 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 12 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



M. Firdiansyah Kurniawan

NIM 01011381823153

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”.

(QS. Al-Imran:139)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat dan Teman-Teman**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Hal tersebut dapat diatasi dengan kerja keras, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Karena itu, segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Demikian skripsi ini dibuat, penulis mengucapkan terimakasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dan besar harapan skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi yang membutuhkan.

Palembang, 12 Juni 2023

Penulis,



M. Firdiansyah Kurniawan

NIM. 01011381823153

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya dan keluarga, terima kasih telah memberikan semangat, doa, dan terus mendukung dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. M. Adam, S.E., M. E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan, dukungan, dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.
5. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi sehingga penulis menjadi pribadi yang berkualitas untuk kedepannya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku dosen penguji yang selalu membantu, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu selama perkuliahan.

8. Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan untuk mendapatkan data penelitian.
9. Seluruh teman-teman Manajemen 2018 yang telah membantu selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini

Palembang, 12 Juni 2023

Penulis,



M. Firdiansyah Kurniawan

NIM. 01011381823153

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

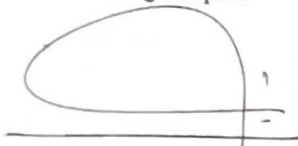
19/23/16

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat.

Kata kunci: kompetensi, kinerja karyawan

Pembimbing Skripsi I



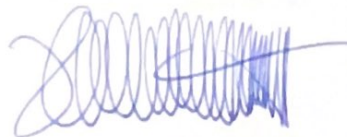
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 19/23
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence on the performance of state civil servants at the Lahat District Health Office. The population in this study amounted to 72 people with the sampling method using a saturated sample. This research uses quantitative methods. Collecting data used in this study using a questionnaire. The analysis technique used in this study is simple linear regression. Based on the results of the study it can be concluded that competence has a positive and significant effect on the performance of state civil servants at the Lahat District Health Office.

Keywords: competency, employee performance

Advisor I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Advisor II



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

*Acknowledge by,
Head Of Management Department,*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Firdiansyah Kurniawan

NIM : 01011381823153

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,
Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : M. Firdiansyah Kurniawan
NIM : 01011381823153
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/12 Februari 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komplek Bandara Residence Blok C-1 Kebun
Bunga Palembang
Alamat Email : firdiansyahkurniawan@yahoo.com
Nomor Telepon : 081369780676
Pendidikan Formal
- SD : SD Negeri 23 Lahat
- SMP : SMP Negeri 5 Lahat
- SMA : SMA Negeri 1 Palembang

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|--------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRISPI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | xi |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4.1. Manfaat Teoris | 8 |
| 1.4.2. Manfaat Praktis | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1. Kinerja | 9 |
| 2.1.1. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja | 9 |
| 2.1.2. Jenis-Jenis Kinerja | 10 |
| 2.1.3. Indikator Kinerja..... | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2. Kompetensi | 12 |
| 2.2.1. Teori <i>Resource Based Theory</i> | 13 |
| 2.1.2. Konsep Kompetensi Pegawai Negeri Sipil | 14 |
| 2.1.2. Pentingnya Kompetensi | 15 |
| 2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompetensi | 16 |
| 2.1.4. Jenis-Jenis Kompetensi | 18 |
| 2.1.5. Indikator Kompetensi | 18 |
| 2.3. Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai | 19 |
| 2.4. Peneliti Terdahulu | 20 |
| 2.5. Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.6. Hipotesis | 26 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1. Ruang Lingkup Penelitian | 27 |
| 3.2. Rancangan Penelitian | 27 |
| 3.3. Sumber Data | 27 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 28 |
| 3.5. Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.5.1. Populasi | 29 |
| 3.5.2. Sampel | 29 |
| 3.6. Uji Instrumen Penelitian | 29 |
| 3.6.1. Uji validitas | 29 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas | 30 |
| 3.6.3. Metode Suksesif Interval | 30 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 30 |
| 3.7.1. Regresi Linier Sederhana | 30 |
| 3.7.2. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) | 31 |
| 3.7.3. Uji Hipotesis | 32 |
| 3.8. Definisi Variabel dan Operasional | 33 |

| | |
|---|---------------|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 35 |
| 4.1.1. Sejarah Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat | 35 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat | 36 |
| 4.1.3. Visi, Misi dan Sasaran Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat | 37 |
| 4.1.3.1. Visi..... | 37 |
| 4.1.3.2. Misi | 37 |
| 4.1.3.3. Sasaran | 37 |
| 4.2. Hasil Penelitian..... | 38 |
| 4.2.1. Deskripsi Profil Responden | 38 |
| 4.2.2. Distribusi Frekuensi Responden | 40 |
| 4.2.2.1. Distribusi Frekuensi Responden Variabel | |
| Kompetensi (X) | 40 |
| 4.2.2.2. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja | |
| Karyawan (Y) | 44 |
| 4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 49 |
| 4.2.3.1. Hasil Uji Validitas | 49 |
| 4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas..... | 50 |
| 4.2.3.3. Uji Metode Suksesif Interval | 51 |
| 4.2.4. Hasil Analisis Data | 51 |
| 4.2.4.1. Hasil Regresi Linier Sederhana | 51 |
| 4.2.4.2. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi | 52 |
| 4.2.4.3. Hasil Uji Hipotesis..... | 53 |
| 4.3. Pembahasan | 54 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 59 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 59 |
| 5.2. Saran | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2022 | 3 |
| Tabel 1.2. Daftar Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat 2016-2022 | 4 |
| Tabel 1.3. Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2021 – Tahun 2022 | 5 |
| Tabel 1.4. Kualifikasi Pendidikan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2023 | 5 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 20 |
| Tabel 3.1. Skala Pengukuran..... | 28 |
| Tabel 3.2. Interval Koefisien Korelasi | 32 |
| Tabel 3.3. Definisi Variabel Operasional..... | 33 |
| Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin | 38 |
| Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Tingkat Usia | 38 |
| Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan..... | 39 |
| Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jabatan | 39 |
| Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Masa Kerja..... | 40 |
| Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompetensi (X)..... | 41 |
| Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 44 |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)..... | 49 |
| Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 50 |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| Tabel 4.11. Hasil Regresi Linier Sederhana..... | 52 |
| Tabel 4.12. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi | 53 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2023 | 36 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Kuesioner | 67 |
| Lampiran 2. Hasil Metode Suksesif Interval Variabel Kinerja Karyawan | 75 |
| Lampiran 3. Hasil Metode Suksesif Interval Variabel Kompetensi | 76 |
| Lampiran 4. Hasil Validitas Variabel Kompetensi (X)..... | 77 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 79 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X)..... | 81 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 81 |
| Lampiran 8. Hasil Olah Data | 82 |
| Lampiran 9. Tabel t..... | 83 |
| Lampiran 10. Tabel r..... | 85 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi bergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompoten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2020).

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya (Kasmir, 2019). Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Kompetensi yang dimiliki karyawan begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja akan ikut meningkat (Edison, 2016).

Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga memengaruhi kinerja. kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Mora, dkk. 2020; Latief, dkk. 2019) selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Arifin dan Nasution, 2017; Listiorini, 2018).

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penting dalam sistem manajemen kinerja PNS. Dasar hukum penilaian kinerja PNS adalah UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam Pasal 78 menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Pemerintah. Atas dasar tersebut maka diterbitkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dalam pasal 230 menyatakan ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja PNS dan disiplin ASB diatur dengan Peraturan Pemerintah. Ketentuan tersebut dilanjutkan dengan terbitnya PP Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan Permen PAN dan RB Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2022

| No | Jabatan | Jumlah Pegawai (orang) |
|--------------|-------------------|------------------------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 |
| 2 | Sekretaris Dinas | 4 |
| 3 | Kepala Bidang | 4 |
| 4 | Kepala Seksi | 12 |
| 5 | Kepala Sub Bagian | 3 |
| 6 | Staff | 53 |
| TOTAL | | 73 |

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, 2023

Pada Tabel 1.1. diketahui jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2022 berjumlah 73 orang terdiri dari kepala dinas, sekretaris dinas, kepala bidang, kepala seksi, kepala sub bagian, dan staf pada jabatan fungsional dan jabatan administrasi. Tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat belum mencapai target kerja sehingga membutuhkan peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

Berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja. Adapun pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan untuk Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat di Tabel 1.2. berikut:

Tabel 1.2. Daftar Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat 2016-2022

| Tahun | Pendidikan dan Pelatihan | Penyelenggara | Jumlah Peserta (orang) |
|-------|--|--|------------------------|
| 2016 | 1. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV | BKPSDM Kab Lahat | 2 |
| | 2. Diklat Mitigasi Bencana | Bappenas dan Unsyiah | 2 |
| 2017 | Diklat Kepemimpinan Tingkat IV | BKPSDM Kab. Lahat | 2 |
| 2020 | Diklat Kepemimpinan Tingkat III | BPSDMD Prov. SumSel | 1 |
| 2022 | 1. Diklat Kepemimpinan Tingkat II | Bandiklat Semarang | 1 |
| | 2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III | BPSDMD Prov. SumSel | 1 |
| | 3. Diklat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) | BPKP Prov. SumSel dan Inspektorat Kab. Lahat | 1 |

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, 2022

Pada Tabel 1.2. pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dari Tahun 2016 sampai Tahun 2022 berjumlah 10 orang. Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat jarang melakukan diklat atau pelatihan kerja yang membuat kompetensi pegawai berkurang sehingga kinerja karyawan menurun. Semakin kuatnya persaingan akan mengakibatkan munculnya tekanan dalam berkompetisi. Tekanan persaingan dapat menyebabkan pegawai berpikir lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan muncul kreativitas inovasi (Trihudyatmanto, 2019).

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan motivasi. Berikut data capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat:

Tabel 1.3. Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2021 - Tahun 2022

| No | Key Performance Indicator | 2021 | | 2022 | |
|----|---|------------|----------------|------------|----------------|
| | | Target (%) | Pencapaian (%) | Target (%) | Pencapaian (%) |
| 1 | Persentase Dokumen Administrasi Perkantoran sesuai Standar | 100,00 | 88,00 | 100,00 | 92,00 |
| 2 | Angka Kematian Ibu | 60,00 | 69,60 | 59,50 | 63,35 |
| 3 | Persentase Balita <i>Stunting</i> | 20,00 | 45,30 | 20,00 | 40,55 |
| 4 | Persentase fasilitas pelayanan kesehatan yang terakreditasi | 100,00 | 89,00 | 100,00 | 94,00 |
| 5 | <i>Universal Health Coverage</i> Jaminan Kesehatan | 46,00 | 31,35 | 50,00 | 42,55 |
| 6 | <i>Insidante Rate</i> Penyakit DBD | 50,00 | 18,00 | 49,00 | 20,00 |
| 7 | Persentase Fasyankes yang memiliki Sumber Daya Kesehatan (SDK) sesuai standar | 90,00 | 55,00 | 100,00 | 53,00 |

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3. di atas, capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat pada tahun 2021 sampai tahun 2022 capaian kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan pada beberapa aspek. Rata-rata capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat masih di bawah target kerja.

Tabel 1.4. Kualifikasi Pendidikan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2023

| No | Jabatan | Kualifikasi yang Diperlukan | Kualifikasi yang Ada |
|----|--|---|--------------------------------|
| 1 | Kepala Dinas | S2 Bidang Kesehatan | Magister Manajemen |
| 2 | Sekretaris Dinas | S1/D4 | Magister Kesehatan |
| 3 | Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat | S1/D4 Bidang Kesehatan | Magister Manajemen |
| 4 | Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan | S1/D4 Bidang Kesehatan | Magister Kesehatan |
| 5 | Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit | S1/D4 Bidang Kesehatan | Magister Manajemen |
| 6 | Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan | S1/D4 Bidang Kesehatan | Magister Manajemen |
| 7 | Kepala Seksi Promosi Kesehatan dan | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | <i>Master of Public Health</i> |

| No | Jabatan | Kualifikasi yang Diperlukan | Kualifikasi yang Ada |
|----|---|---|--------------------------------|
| | Pemberdayaan Masyarakat | | |
| 8 | Kepala Seksi Kesehatan Gizi dan Pemberdayaan Masyarakat | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Kesehatan Masyarakat |
| 9 | Kepala Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja, dan Olahraga | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Kesehatan Masyarakat |
| 10 | Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Primer dan Tradisional | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Kesehatan Masyarakat |
| 11 | Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Jaminan Kesehatan | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Keperawatan Ners |
| 12 | Kepala Seksi Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan Akreditasi | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Magister Epidemiologi |
| 13 | Kepala Seksi Surveilans dan Imunisasi | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Keperawatan |
| 14 | Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Magister Kesehatan |
| 15 | Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular, Kesehatan Jiwa dan Napza | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Kesehatan Masyarakat |
| 16 | Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Magister Manajemen |
| 17 | Kepala Seksi Alat Kesehatan dan PKRT | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Administrasi Publik |
| 18 | Kepala Seksi Kefarmasian | S1/D4 Kesehatan yang sesuai dengan bidang tugas | Sarjana Farmasi |
| 19 | Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian, Umum, dan Hubungan Masyarakat | S1/D4 sesuai bidang tugas | Sarjana Ekonomi |
| 20 | Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset | S1/D4 sesuai bidang tugas | Magister Manajemen |
| 21 | Kepala Sub Bagian Perencanaan, Informasi dan Evaluasi | S1/D4 sesuai bidang tugas | <i>Master of Public Health</i> |
| 22 | Staf | D3,D4/S1 sesuai penempatan kerja | Sesuai penempatan kerja |

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 1.4. menunjukkan kualifikasi penempatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Tahun 2023. Setiap jabatan struktural dan administrasi harus memenuhi persyaratan dan standar kompetensi jabatan sesuai dengan peraturan

Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016 tentang pedoman teknis pengorganisasian dinas kesehatan provinsi dan kabupaten/kota. Setiap PNS harus mampu menghadapi dan mengantisipasi segala tantangan serta tuntutan zaman, maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi (Iskandar, 2017). Langkah PNS dalam melaksanakan tugasnya secara professional perlu pembinaan kedisiplinan, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun keteladanan dari kepemimpinan (Yuaningsih, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Gachuru (2020) dengan judul *the effect of employee competence on performance of microfinance institutions in nakuru town* menemukan bahwa kompetensi karyawan menunjukkan pengaruh signifikan ke arah yang kuat terhadap kinerja karyawan. Keterampilan meningkatkan kapasitas individu untuk memenuhi kebutuhan mereka, memperluas jangkauan pilihan tersedia bagi mereka di semua bidang kehidupan mereka.

Penelitian oleh Irmayanti, dkk. (2020) mengenai pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan hasil bahwa kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat dengan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univeristas Gorontalo*, 6.
- Adam, W. N., dan Suryani, W., Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia & Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Apridani, A., dan Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88
- Arifin, S., dan Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V3i2.1237>
- Astarina, I., dan Budiyanto, Agustedi. (2021). The Rule of Competence, Compensation, and Workshop on Employee Performance Mediated By Prime Service of Public Health Service. *Accounting*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.10.013>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Manajemen Mahasiswa*, 1(2), 158-168.
- Bahari, I. A., dan Umar, A., Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 1–17.
- Barney, J. (1986). Strategic factor markets: Expectations, Luck, and The Theory of Business Strategy. *Management Science*, 32, 1512–1514.
- Bordens, K. S., dan Abbott, B. B. (2018). *Research Design and Methods: A Process Approach*. McGraw-Hill Education.
- Budiman, N. P., dan Searang, I. S., Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Choirunnisa, R. A., dan Sari, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 3(2), 56-63.
- Destiana, S. R., dan Rinawati, N., Resawati, R., Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Salah Satu Instansi Pemerintah di Kota Bandung). *Accounting and Management Journal*, 2(1), 76-86, doi: <https://doi.org/10.55208/aj>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Edisi 16. New York: Pearson.
- Elizar, E., dan Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Heri, H., dan Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *NEO POLITEA*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gachuru, G. (2020). The Effect of Employee Competence on Performance of Microfinance Institutions in Nakuru Town, Kenya. *Editon Consortium Journal of Business and Management Studies*, 2(1), 40–48. <https://doi.org/10.51317/ecjbms.v2i1.118>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., dan Ratnasari, S. L., Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hartono, Jogiyanto (2018). *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi

- Indiasty, C., dan M., K'Obonyo, P., Muindi, F., Munjuri, M., Mwangi, I., C. (2019). Analysis of The Effect of Employee Age, Human Resource Management Practices and Employee Competence on Employee Performance in Kenyan State Corporations. (2019). *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-30-14>
- Irmayanti, P. A., dan Widiastini, M. A., Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111.
- Iskandar, D. J. (2017). Menilik Kembali Makna Reformasi Birokrasi Publik Dalam Konteks Aktualisasi Semangat Pelayanan Publik Prima. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 5 (1).
- Josephine, A., dan Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Latief, A., dan Nurlina, N., Medagri, E., Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>
- Lussier, Robert N. and John R. Hendon. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Singapore: Sage Publications
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Empat Belas. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manippi, W. A., dan Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283–294.
- Mora, Z., dan Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT Sisirau Aceh Tamiang. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2).

- Nasution, M. I., dan Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering dan Humaniora*, 6(2), 48–57.
- Ngatimun, dan Elmas, M., S., H., Priantono, S. (2019). The Effect of Competence, Leadership and Work Environment to the Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-32-10>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.* (2014). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132771/permen-pan-rb-no-53-tahun-2014>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016 Tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi dan Kabupaten/Kota.* (2016). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/113098/permenkes-no-49-tahun-2016>
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* (2017). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.* (2019). <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>
- Pratama, O. S., dan Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 137–145. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>
- Putra, A. S. E., dan Syamsir, S. (2021). The Effect of Competence, Integrity, and Emotional Intelligence on Work Performance. *Asian Journal of Law and Governance*, 3(1), 76–84.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, Timoty, A. (2017). *Organizational Behavior Global Edition*. Edisi 17. England: Pearson.

- Roegiers, Xavier. (2018). *Competence and Program-Based Approach in Training: Tools for Developing Responsible Activities*. Volume 1. Wiley : International Society for Technology in Education.
- Rosmaini, R., dan Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie.
- Scandura, T., A. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. Edisi Kedua. London: Sage Publications, Inc.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6 Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetrisno, A. P., dan Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sulantara, I. M., dan Mareni, P. K., Ketut Setia Sapta, I., Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
- Susanto, Y., dan Effendi, M., Agam, S. (2022). The Effect of Competence and Coordination on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable in Regional Tax and Levy Management Agency of Musi Rawas Regency. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 20(1), 1-12, <https://dx.doi.org/10.29259/jmbs.v20i1.15825>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Syahputra, M. D., dan Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5130>

- Trihudyatmanto, M. (2019). Pengembangan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing UMKM (Studi Empirik pada UMKM Pande Besi di Wonosobo). *Journal of Economics, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 22-32, <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.397>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pegawai Negeri Sipil*. (2014). www.bkn.go.id
- Utami, H., dan Alamanos, E. (2022). *Resource-Based Theory: A Review*. In S. Papagiannidis (Ed), TheoryHub Book. <http://open.ncl.ac.uk> / ISBN: 9781739604400
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Setiawan, A. B., dan Adianto. (2021). Pengembangan Kompetensi Aparatur Perencana Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Niara*, 13(2), 62-73
- Yuaningsih, L. (2020). Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Insentif*, 77-85. <https://doi.org/10.36787/jsi.v3i1.224>
- Yusriadi. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Bappeda Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1), 68-76. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i1.256>