

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Jumarti^{*1}, Sri Hamdayani², Rohani³
STIE YPUP Makassar^{1,2,3}

Email: *1attitahir634@gmail.com, 2srihamdyani65@gmail.com, 3rohanirohani.stieypup@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Pengembangan Kompetensi SDM, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan, (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden, menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan: (1) Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Variabel pengetahuan, keterampilan, sikap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, (5) Variabel sikap yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Kata kunci: Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze: (1) The Effect of HR Competency Development, including knowledge, skills, and attitudes towards employee performance partially and simultaneously, (2) The most dominant variables affect employee performance. This study used a quantitative approach, with a sample of 50 respondents, using saturated samples and multiple regression analysis.

The results of hypothesis testing show: (1) Knowledge has a positive and significant effect on employee performance, (2) Skills have a positive and significant effect on employee performance, (3) Attitude has a positive and significant effect on employee performance, (4) Variables of knowledge, skills, attitudes simultaneously have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, (5) The most dominant attitude variable affects the performance of

Keywords: Knowledge, Skills, Attitudes and Performance of Employees.

PENDAHULUAN

Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standard kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Kinerja pegawai dapat tercapai apabila organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat menunjang pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai harapan pimpinan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu job performance.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. 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).

Kompetensi oleh Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Katz Reesenzweig dalam Gibson (2009) mengatakan bahwa kemampuan seseorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki oleh setiap organisasi modern (administrator) adalah: (a) Keterampilan teknis, (b) Keterampilan kemanusiaan, (c) Keterampilan konseptual.

Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan 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.

Untuk itu pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air perlu secara bersama mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusianya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan, disertai sikap dan etos kerja yang baik. Kebutuhan kompetensi didalam berbagai bidang pekerjaan sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan kompetensi.

Dinas Pengelolaan sumber daya air dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai.

Pengamatan penulis pada Dinas Pengelolaan sumber daya air menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, ada sekitar 10 orang dari 50 orang atau 5% pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu (sumber: laporan rekapitulasi kehadiran tidak adanya pelatihan untuk staf, tidak profesionalnya dalam pelayanan baik kepada pegawai maupun terhadap staf dan masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah atasan. Masalah inilah yang diidentifikasi sebagai factor yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air belum optimal, sehingga hal ini sudah pasti mempengaruhi kinerja pegawai.

Istilah *competencies*, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata *competence* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi ditempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Wibowo (2009) 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. Yudistiradan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Spencer (dalam Moehariono, 2009), menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Becker and Ulrich (dalam Suparno, 2009) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*.

Pengetahuan adalah segenap apa yang kita ketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni: indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Soekanto, bahwa "pengetahuan merupakan hasil penggunaan panca indera dan akan menimbulkan kesan dalam pikiran manusia.

Pengetahuan terdiri dari sejumlah fakta dan teori yang memungkinkan seseorang untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya. Pengetahuan sebagai alat jaminan yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku didasarkan atas pengetahuan akan lebih langgeng dibandingkan dengan tanpa didasari pengetahuan.

Sedangkan menurut Onny S. Prijono (2010), Pengetahuan dapat di artikan yang mana di dapatkan dari nilai karena terbiasa dari orang-orang tersebut dalam mengembangkan rasa ingin keingin tahaun. Sumadi (2010) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan kemampuan seseorang dalam mengingat fakta, simbol, proses, dan teori. Notoadmojo (2011), mendefinisikan pengetahuan berupa ide atau hasil dari sebuah aktivitas/prilaku manusia yang telah terjadi setelah penginderaan dari objek tertentu, teori ini pun sama halnya yang di katakan oleh Locke.

Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal). Dengan banyaknya lulusan baru yang memenuhi pasar tenaga kerja, para majikan cenderung mencari calon karyawan yang memiliki keterampilan bagus dan pengalaman kerja. Bergantung kepada sektor karir dan profesi

yang anda pilih, ada keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang spesifik dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Keterampilan berasal dari kata “terampil” yang artinya cakap, mampu, dan cekatan. Menurut Iverson (2009) keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang agar dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. *Skill* atau keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Selain itu *skill* juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga akan tercipta kinerja yang diinginkan.

Secara umum sikap adalah suatu pikiran, kecenderungan dan perasaan seseorang untuk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang seringkali bersifat permanen karena sulit diubah. Komponen yang dimaksud adalah pengetahuan yang selama ini diperoleh semasa hidup, dimana sangat mempengaruhi perilaku saat bertindak. Pengertian lainnya menyebutkan bahwa sikap merupakan kecondongan evaluatif seseorang terhadap suatu subjek maupun objek. Sikap yang dimiliki setiap individu memberikan warna tersendiri untuk seseorang bertingkah laku.

Menurut Bimo Walgito (2009) sikap adalah keyakinan atau pendapat seseorang terkait situasi, subjek atau objek yang disertai dengan munculnya perasaan tertentu. Perasaan inilah yang akan dijadikan sebagai dasar orang tersebut untuk berperilaku dan merespon menggunakan cara tertentu sesuai dengan pilihannya. Sementara menurut Purwanto (2000) sikap adalah suatu cara seorang individu untuk bereaksi atau memberi respon terhadap suatu situasi. Notoatmodjo S. (2010) mengatakan bahwa sikap merupakan respon atau reaksi seseorang yang masih tertutup terhadap suatu objek atau perangsang (stimulus). Struktur sikap terdiri dari atas tiga komponen: yaitu komponen kognitif (*cognitive*), komponen afektif (*affective*), dan komponen konatif (*conative*).

Menurut Frank Hertle (2011) kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.

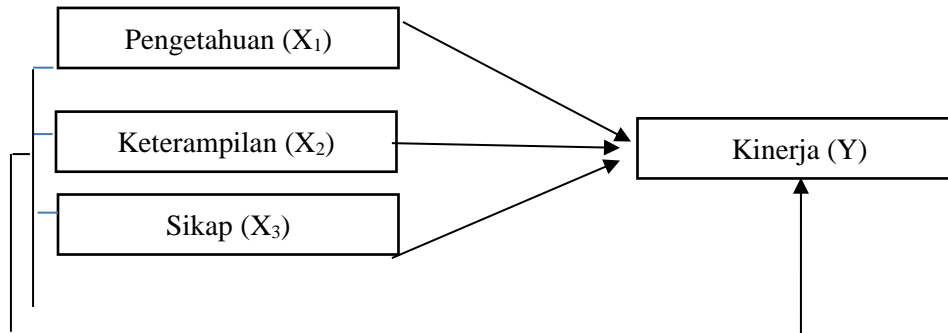
Indra Bastian (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuans strategis.

Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan (Narmodo dan Wajdi, 2008). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011). Narmodo dan Wajdi (2008), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi”. Jadi berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya tergantung pada kinerja individu di dalamnya.

Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan ataupun yang tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Slamet (2007) kinerja pekerja adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan pegawai tersebut pada

organisasi. Kontribusi tersebut termasuk kuantitas dan kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

- 1 . Kompetensi, meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
- 2 . Variabel pengetahuan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisis data. Metode yang digunakan pada umumnya metode survey yang mendalam dan dapat mengkaji isu-isu yang luas, yang berhubungan dengan topik bahasan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, penelitian dilaksanakan pada bulan November-Desember 2023. Populasi dan Sampel penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air yang berjumlah 50 orang, menggunakan Data Primer dan data sekunder. Pengujian Hipotesis, dengan Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = 58 maka diperoleh angka 56, dan $\alpha = 0,05$ diperoleh dari r_{tabel} sebesar 0,1680. Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , hal ini berarti indikator dari variabel bebas dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian yang dipakai adalah *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach alpha* > 0,70. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan	0,911 > 0,70	Reliabel
Keterampilan	0,907 > 0,70	Reliabel
Sikap	0,878 > 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,762 > 0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa cronbach alpha (α) dari masing- masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas. Hal ini menunjukan indikator yang digunakan penelitian handal reliabel. Analisis Regresi Linear Berganda. Proses analisa regresi berganda menggunakan program SPSS dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,072	,260	
1 Pengetahuan	,105	,049	,155
Keterampilan	,151	,053	,217
Sikap	,523	,073	,563

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil regresi maka dibuat persamaan linear antara semangat kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = 1,072 + 0,105X_1 + 0,151X_2 + 0,523X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 1,072. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan sikap (X_3) bernilai tetap, maka Y akan cenderung positif.
2. Koefisien Pengetahuan (X_1) sebesar 0,105 bernilai positif berarti bahwa jika X_1 mengalami peningkatan, maka Y akan meningkat.
3. Koefisien Keterampilan (X_2) sebesar 0,151 bernilai positif berarti bahwa jika X_2 mengalami peningkatan, maka Y akan meningkat.
4. Koefisien Sikap (X_3) sebesar 0,523 bernilai positif berarti bahwa jika X_3 mengalami peningkatan, maka Y akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi menggunakan statistik uji t. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS dijelaskan pada table berikut:

Tabel 3
Uji T(Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,072	,260		4,126	,000
Pengetahuan	,105	,049	,155	2,136	,035
Keterampilan	,151	,053	,217	2,852	,005
Sikap	,523	,073	,563	7,131	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05), berikut dijelaskan hasil pengujian secara parsial (uji t) pengaruh variabel bebas (pengetahuan, keterampilan dan sikap) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai
 Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada variabel pengetahuan sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05).
2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai
 Variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada keterampilan sebesar 0,005 kurang dari alpha 5% (0,05).
3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai
 Variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada sikap sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara sikap terhadap kinerja pegawai.

Uji F(Simultan)

Untuk mengetahui mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	28,994	3	9,665	39,916	,000 ^b
1 Residual	22,517	47	,242		
Total	51,511	50			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Pengetahuan

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai F hitung sebesar 39,916. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu pengetahuan (X_1), keteampilan (X_2) dan sikap (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,563	,549	,4921

a. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar (0,549). Artinya 54,9% variasi variabel penilaian kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengetahuan, keteampilan dan sikap. Sedangkan sisanya 45,1% (100%-54,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar kajian ini, antara lain semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 5.17, dimana ttest ang diperoleh variable pengetahuan (X_1) adalah sebesar 2,136 > nilai ttabel 1,30, dengan signifikansi sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 5.17, dimana ttest ang diperoleh variable keterampilan (X_2) adalah sebesar 2,852 > nilai ttabel 1,30, dengan signifikansi sebesar 0,005 kurang dari alpha 5%

(0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara keteampilan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien β yang cukup besar, menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. Hal ini ditunjukkan oleh Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 5.17, dimana ttest yang diperoleh variable sikap (X_3) adalah sebesar $7,131 >$ nilai ttabel $1,30$, dengan signifikansi sebesar $0,000$ kurang dari alpha 5% ($0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan sikap terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan output uji F (simultan) diketahui nilai F hitung sebesar $39,916$. Nilai sig. sebesar $0,000$ dibawah signifikan 5% ($0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan Sikap (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Oleh sebab ketiga variabel independent (pengetahuan, keterampilan dan sikap) mempunyai pengaruh besama-sama kepada variable kinerja pegawai, maka diharapkan Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dapat mengambil langkah-langkah dan program yang tepat dan akurat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawainya, melalui memberikan izin kepada pegawai untuk studi lanjut ke S2 dan atau S2 dan mengikutkan pada pelatihan-pelatihan teknis yang berkaitan dengan tugas dan tupoksi asing-masing pegawai.

1. Variabel Sikap yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 5.17, diketahui bahwa nilai ttes yang diperoleh variable sikap sebesar $7,131$ dengan signifikansi $0,000$, lebih besar dari nilai ttes pengetahuan ($2,136$ dengan signifikansi $0,35$) dan Keterampilan ($2,852$ dengan signifikansi $0,005$).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
2. Pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. Ketiga variabel bebas ini memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan karenanya variabel tersebut perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk lebih ditingkatkan ke depan.
3. Variabel Sikap yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

Keterbatasan Penelitian

1. Masih terdapat jawaban responden yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi ketidakkonsistensi terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi dengan mendampingi responden saat menjawab.
2. Populasi penelitian ini hanya 50 responden pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air sehingga tidak bias digeneralisir
3. Variabel untuk mengukur kinerja pegawai hanya tiga sementara diyakini masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai

S a r a n

1. Pihak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman dengan menciptakan hubungan yang harmonis dan kondusif sehingga membuat perilaku dan semangat kerja pegawai meningkat.
2. Agar Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air perlu melakukan evaluasi keterampilan pegawai sesuai tugas dan tupoksinya sehingga dapat mengetahui seberapa besar pencapaian kerjapegawainya.
3. Setiap pegawai agar senantiasa berusaha meningkatkan pengetahuannya melalui studi lanjutan pada jenjang yang lebih tinggi, ke S2 dan atau S3.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Fajar.
- Andika Rahmadhan. 2012. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Walikota Dimau.
- Efrina .2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengembagnan Sumber daya manusia Propinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan Lebrary.
- Gibson, James, L., 2000, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu S.P. Hasibuan, H. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Riyanda. 2017. Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perixinan Kota Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahara, Sayuti; 2004. *Konsep Rangkuman dan Penjelasan : The Physiological Bhasis of Physical Education and Atheletics*, Padang. Pasca Sarjana UNP.

Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo.2009.Manajemen Kinerja.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

