

KINERJA PEGAWAI DINAS PANGAN KOTA BANDAR LAMPUNG: PERSPEKTIF TEORI *RESOURCE-BASED VIEW*

Sahril Iskandar^{1(a)}, Khairudin^{2(b)}

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung

²Program Studi Akuntansi, Universitas Bandar Lampung

^{a)}Iikramm1975@gmail.com, ^{b)}khairudin@ubl.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

03-02-2026

Diterbitkan Online:

08-06-2026

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai, Kompetensi
Pegawai, Motivasi Kerja

Keywords:

*Employee Performance,
Employee Competence, Work
Motivation*

Corresponding Author:

Iikramm1975@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v8i2.1528>

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi sektor publik, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini membahas peran motivasi kerja dan kompetensi pegawai sebagai faktor internal yang diduga memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Permasalahan penelitian difokuskan pada pertanyaan apakah motivasi kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan Resource-Based View (RBV). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap pegawai Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih ditentukan oleh penguatan motivasi kerja, sementara kompetensi perlu dikelola secara terintegrasi agar mampu memberikan kontribusi kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

ABSTRACT

Employee performance is an important aspect in the success of public sector organizations, particularly in improving the quality of service to the community. This study discusses the role of work motivation and employee competence as internal factors that are thought to influence employee performance at the Bandar Lampung City Food Agency. The research problem focuses on the question of whether work motivation and employee competence affect employee performance, either partially or simultaneously. The novelty of this study lies in the use of the Resource-Based View (RBV). This study uses a quantitative approach towards employees of the Bandar Lampung City Food Service. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while employee competence has a positive but insignificant effect. Simultaneously, work motivation and competence have a significant effect on employee performance. This study concludes that improving employee performance is more determined by strengthening work motivation, while competence needs to be managed in an integrated manner in order to contribute to more optimal and sustainable performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada organisasi sektor publik masih menjadi isu strategis karena berimplikasi langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pihak principal, masyarakat menaruh harapan besar agar aparatur sipil negara (ASN) mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Berbagai penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik (Hatidah & Indriansyah, 2023), efektivitas organisasi (Nugraha, 2020), kepuasan publik (Beerli et al., 2019), serta tercapainya tujuan organisasi (Dunan & Sari, 2023).

Namun demikian, kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pangan Kota Bandar Lampung hingga saat ini masih menunjukkan capaian yang belum optimal. Berdasarkan Laporan Capaian Kinerja Dinas Pangan Kota Bandar Lampung Tahun 2025, realisasi indikator kinerja pada September 2025 memperlihatkan bahwa sebagian besar target belum tercapai secara maksimal, dengan tingkat capaian berada pada rentang 50%–93%. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai, khususnya dalam kegiatan pengawasan pangan, audit pasar, serta penanganan keluhan keamanan pangan. Ketidaktercapaian target tersebut berpotensi menghambat pelaksanaan tanggung jawab Dinas Pangan Kota Bandar Lampung dalam menjaga ketahanan dan keamanan pangan daerah.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, di antaranya kompetensi dan motivasi kerja. Rendahnya kompetensi pegawai, baik dari aspek pengetahuan maupun keterampilan, sering menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja (Anshari et al., 2019; Faiza & Suhardi, 2022). Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga berkontribusi terhadap lemahnya kinerja pegawai karena pegawai cenderung kurang berinisiatif dan tidak mampu memberikan hasil kerja yang optimal (O. S. Pratama & Riana, 2022). Sehingga motivasi kerja diperlukan untuk mendorong semangat kerja pegawai sehingga pegawai lebih giat (Alam & Monica, 2015).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai menunjukkan hasil yang beragam dan belum konsisten. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Putra & Ardana, 2016; Sari & Susilo, 2020; Suharto & Budi, 2019; Wibowo et al., 2017). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama pada organisasi yang memiliki struktur birokrasi yang kuat sehingga motivasi individu tidak sepenuhnya terefleksikan dalam hasil kerja (R. A. Pratama & Wardani, 2018).

Ketidakkonsistenan temuan juga ditemukan pada variabel kompetensi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kemampuan adaptasi kerja (Hidayat & Tjahjono, 2020; Lestari & Handayani, 2021; Rivai & Sagala, 2018; Yuliana & Putra, 2019). Sebaliknya, penelitian lain menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai akibat keterbatasan sistem penilaian kinerja dan kurang optimalnya dukungan organisasi dalam memanfaatkan kompetensi individu (Prakoso & Wulandari, 2018).

Mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan swasta maupun instansi publik di berbagai daerah, seperti Aceh Tamiang, Sorong, Sulawesi Selatan, Rokan Hilir, Bandung, dan DKI Jakarta. Hingga saat ini, kajian empiris yang secara spesifik menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung masih terbatas. Padahal, instansi ini memiliki peran strategis dalam menjamin ketahanan pangan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada penggunaan Resource-Based View (RBV) sebagai grand teori, yang menekankan bahwa keunggulan bergantung pada pemanfaatan sumber daya internal yang unik, termasuk kompetensi dan motivasi pegawai (Barney, 1991). Pada penelitian terdahulu umumnya menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan perilaku organisasi dan manajemen

sumber daya manusia secara umum, namun belum banyak yang mengaitkannya secara spesifik dengan perspektif RBV. Padahal melalui RBV, kompetensi dan motivasi kerja dapat dipahami sebagai sumber daya strategis yang bernilai, sulit ditiru, dan berpotensi menciptakan keunggulan organisasi apabila dikelola secara optimal. Perspektif ini menjadi penting untuk menjelaskan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, karena pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola dan menginternalisasikannya dalam sistem kerja. Penelitian ini terletak pada fokus empirisnya pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung, instansi strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga ketahanan dan keamanan pangan daerah, yang hingga saat ini masih jarang dikaji. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan kompetensi dan motivasi kerja dalam satu model analisis kuantitatif, sehingga mampu memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah bukti empiris, tetapi juga membantu menjelaskan ketidakkonsistenan temuan penelitian terdahulu terkait pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pangan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 41 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini memanfaatkan data primer dari kuesioner yang disebarluaskan secara daring melalui Google Form dengan tetap menjaga anonimitas responden dan kerahasiaan jawaban guna meminimalkan bias sosial. Skala Likert lima poin digunakan sebagai instrumen untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti.

Variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas pekerjaan, kuantitas, pencapaian target, kehadiran, layanan pekerjaan, tanggung jawab, dan kerja sama (Sulistiyani, 2002). Sedangkan variabel motivasi kerja diukur berdasarkan kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan hubungan (Lako & Sumaryati, 2002), dan variabel kompetensi diukur melalui aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Robbins, 2006).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum karakteristik data penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2018).

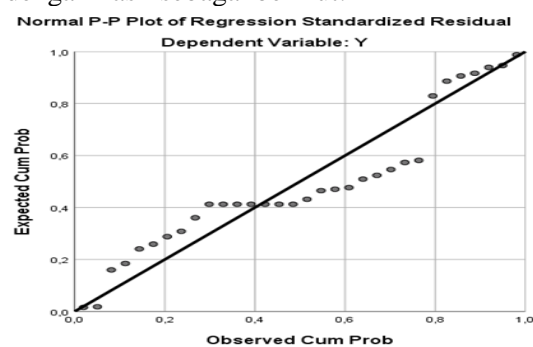
Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi 5%. Selain itu, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan kinerja pegawai (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal, dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot), titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi secara linear, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | |
|--------------|---------------------------|-------|
| | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi | ,487 | 2,053 |
| Kompetensi | ,487 | 2,053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel sebesar 0,487 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,053 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan varians residual dalam model regresi, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | Coefficients ^a |
|--------------|---------------------------|
| | Sig. |
| 1 (Constant) | ,060 |
| Motivasi | ,110 |
| Kompetensi | ,678 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,110 dan kompetensi sebesar 0,678, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

d) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja

dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | Sig. |
|--------------|---------------------------|-----------|------|
| | Unstandardized B | Std. Std. | |
| 1 (Constant) | -1,314 | 4,727 | ,783 |
| Motivasi | 1,055 | ,101 | ,000 |
| Kompetensi | ,145 | ,123 | ,249 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Kinerja = -1,314 + 1,055MK + 0,145K$$

Nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja naik satu satuan, kinerja pegawai diperkirakan meningkat sebesar 1,055 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung

Sementara itu, koefisien regresi kompetensi juga bernilai positif, yang menunjukkan hubungan searah dengan kinerja pegawai. Namun, nilai signifikansi kompetensi lebih besar dari 0,05, sehingga pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai belum signifikan secara statistik.

Nilai konstanta yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa tanpa dukungan motivasi kerja dan kompetensi yang memadai, kinerja pegawai cenderung tidak optimal. Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung.

UJI HIPOTESIS

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh gabungan dari motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|------------|--------------|----|--------|------------------|
| Model | | Sum of Squar | df | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2306,164 | 2 | 131,99 | 000 ^b |
| | Residual | 253,336 | 29 | | |
| | Total | 2559,500 | 31 | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 131,996 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan hipotesis simultan diterima.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Sig. |
| | | B | Std. Error | |
| 1 | (Constant) | -1,314 | 4,727 | ,783 |
| | Motivasi | 1,055 | ,101 | ,000 |
| | Kompetensi | ,145 | ,123 | ,249 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Koefisien regresi Motivasi Kerja bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Sementara itu, variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, variabel kompetensi pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,249, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Meskipun demikian, koefisien regresi kompetensi pegawai bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Namun, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | |
|----------------------------|-------------------|----------|
| Model | R | R Square |
| 1 | ,949 ^a | ,901 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,901, yang berarti bahwa sebesar 90,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompetensi. Sementara itu, sebesar 9,9% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) memperoleh dukungan empiris, di mana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta koefisien regresi positif sebesar 1,055 Artinya, kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Putra & Ardana, 2016; Suharto & Budi, 2019; Wibowo et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada sektor publik. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian lain (R. A. Pratama & Wardani, 2018) yang menunjukkan

bahwa motivasi kerja tidak selalu menjadi faktor penentu utama kinerja, terutama pada organisasi dengan sistem kerja birokratis dan standar prosedur yang ketat.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *Resource-Based View (RBV) Theory* yang menekankan bahwa keunggulan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya internal yang bersifat strategis. Dalam perspektif RBV, motivasi kerja dipandang sebagai *intangible resource*, khususnya pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung karakteristik *inimitability* pada motivasi kerja tercermin dari kuatnya budaya hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, kecenderungan menyelesaikan permasalahan melalui musyawarah, serta adanya dukungan sosial yang tinggi dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan hubungan memperoleh capaian tertinggi, khususnya pada aspek menghindari konflik berkepanjangan dan menjaga kerja sama antar rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai tidak semata-mata didorong oleh insentif formal, melainkan terbentuk melalui interaksi sosial, budaya kerja kolektif, dan nilai kebersamaan yang berkembang secara internal dalam organisasi. Dalam perspektif *Resource-Based View*, kondisi tersebut merupakan sumber daya tidak berwujud yang sulit ditiru oleh instansi lain karena terbentuk melalui proses sosial dan pengalaman organisasi yang khas.

Lebih lanjut, dalam konteks Dinas Pangan Kota Bandar Lampung yang mayoritas pegawainya berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan masa kerja menengah hingga lama, motivasi kerja berperan penting sebagai faktor pembeda kinerja antarpegawai. Pada kondisi di mana kemampuan teknis dan pemahaman terhadap tugas telah relatif merata, dorongan internal seperti keinginan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor yang menentukan tingkat kesungguhan dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. RBV memandang kondisi ini sebagai proses pemanfaatan sumber daya internal yang telah matang untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja bukan hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja individu, tetapi juga sebagai aset strategis

organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Ketika motivasi kerja dikelola dan dipelihara secara konsisten, organisasi publik seperti Dinas Pangan Kota Bandar Lampung dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusianya tanpa harus selalu bergantung pada penambahan sumber daya eksternal. Oleh karena itu, penguatan motivasi kerja menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis RBV guna mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kompetensi Pegawai Berpengaruh Positif Namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) tidak memperoleh dukungan empiris, di mana kompetensi pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,249 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum mampu secara statistik memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Meskipun demikian, koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara kompetensi dan kinerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu (Prakoso & Wulandari, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama pada instansi pemerintah dengan karakteristik pegawai yang relatif homogen dan memiliki masa kerja yang panjang. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian lain (Rivai & Sagala, 2018; Yuliana & Putra, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dalam perspektif *Resource-Based View (RBV)*, kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan bagian dari sumber daya internal organisasi. Namun, agar dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, sumber daya tersebut harus memenuhi karakteristik *valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi pegawai memiliki nilai (*valuable*) dalam mendukung pelaksanaan tugas, kompetensi tersebut belum sepenuhnya bersifat langka (*rarity*), karena relatif umum

dimiliki oleh organisasi lain, serta belum sepenuhnya sulit ditiru (inimitability), mengingat kompetensi tersebut masih dapat dikembangkan atau direplikasi melalui pelatihan dan pengalaman kerja yang serupa. Kondisi ini menyebabkan kompetensi pegawai belum mampu menjadi sumber keunggulan kinerja yang berkelanjutan dan signifikan secara statistik.

Pada instansi pemerintah seperti Dinas Pangan Kota Bandar Lampung, dominasi pegawai berstatus ASN dengan masa kerja menengah hingga lama menyebabkan tingkat kompetensi relatif seragam. Hal ini disebabkan oleh adanya standar kompetensi jabatan, pelatihan yang bersifat rutin, serta sistem pengembangan pegawai yang diatur secara formal oleh regulasi kepegawaian. Kondisi tersebut membuat kompetensi menjadi common resource, yaitu sumber daya yang bersifat umum, relatif mudah diperoleh, dan dimiliki oleh hampir seluruh pegawai, sehingga tidak lagi berfungsi sebagai faktor pembeda utama dalam pencapaian kinerja. Dalam kerangka RBV, sumber daya yang bersifat homogen cenderung memiliki daya dorong yang terbatas terhadap keunggulan kinerja organisasi.

Dengan demikian, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai berperan sebagai basic resource, yaitu sumber daya dasar yang bersifat pendukung operasional dan diperlukan untuk menjalankan tugas rutin, namun belum berkembang menjadi strategic resource, yakni sumber daya yang bernilai strategis, langka, sulit ditiru, dan mampu menciptakan keunggulan kinerja, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kompetensi yang telah mencapai tingkat memadai perlu dioptimalkan melalui sinergi dengan sumber daya internal lainnya, seperti motivasi kerja dan sistem organisasi yang adaptif. Oleh karena itu, berdasarkan pendekatan RBV, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya mengandalkan kompetensi teknis, tetapi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi agar kompetensi yang dimiliki dapat dikonversi menjadi kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pangan Kota Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Sementara itu, kompetensi pegawai menunjukkan hubungan yang positif namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai belum sepenuhnya berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga model penelitian dinilai mampu menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Implikasi dari temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kompetensi pegawai masih berfungsi sebagai faktor pendukung. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah perlu diarahkan pada penguatan motivasi kerja yang berkelanjutan, sejalan dengan upaya pengembangan kompetensi agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pangan Kota Bandar Lampung atas izin, kerja sama, dan bantuan yang diberikan, khususnya dalam penyediaan data serta informasi yang menjadi dasar penelitian ini. Dukungan tersebut sangat membantu kelancaran pelaksanaan penelitian sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan rencana.

Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak akademik, termasuk dosen pembimbing dan penguji, atas arahan, bimbingan, dan saran konstruktif selama penelitian ini berlangsung. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia pada sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan*

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(2).
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56.
- Beeri, I., Uster, A., & Vigoda-Gadot, E. (2019). Does performance management relate to good governance? A study of its relationship with citizens' satisfaction with and trust in Israeli local government. *Public Performance & Management Review*, 42(2), 241–279. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1436074>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. 7(2), 530–537.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
- Hidayat, R., & Tjahjono, H. K. (2020). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 120–131.
- Lako, A., & Sumaryati, S. (2002). *Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Salemba Empat.
- Lestari, S., & Handayani, R. (2021). Kompetensi sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–56.
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada kantor kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90.
- Prakoso, A., & Wulandari, D. (2018). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 201–212.
- Pratama, O. S., & 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.
- Pratama, R. A., & Wardani, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(3), 155–164.
- Putra, I. G. A. A., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 3536–3563.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 1–10.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Sari, D. P., & Susilo, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(2), 101–110.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, S., & Budi, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 497–505.

- Sulistiyani, A. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Wibowo, A., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 1–9.
- Yuliana, I., & Putra, Y. S. (2019). Kompetensi dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 233–243.
- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(2).
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56.
- Beeri, I., Uster, A., & Vigoda-Gadot, E. (2019). Does performance management relate to good governance? A study of its relationship with citizens' satisfaction with and trust in Israeli local government. *Public Performance & Management Review*, 42(2), 241–279. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1436074>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung*. 7(2), 530–537.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
- Hidayat, R., & Tjahjono, H. K. (2020). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 120–131.
- Lako, A., & Sumaryati, S. (2002). *Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Salemba Empat.
- Lestari, S., & Handayani, R. (2021). Kompetensi sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–56.
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada kantor kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90.
- Prakoso, A., & Wulandari, D. (2018). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 201–212.
- Pratama, O. S., & 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.
- Pratama, R. A., & Wardani, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(3), 155–164.
- Putra, I. G. A. A., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 3536–3563.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 1–10.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Indeks.

Sari, D. P., & Susilo, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(2), 101–110.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharto, S., & Budi, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 497–505.

Sulistiyani, A. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.

Wibowo, A., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 1–9.

Yuliana, I., & Putra, Y. S. (2019). Kompetensi dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 233–243.