

Visionist

Volume 6, Nomor 2 – September 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DEMANG SEPULAU RAYA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH	Adhitya Pratama, Andala Rama Putra B dan M. Oktaviannur	1 – 4
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN	Arif Rahman, Iskandar Ali Alam dan Habbiburahman	5 – 11
ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI LAMPUNG	Azis Salam, Andala Rama Putra B dan Defrizal	12 – 17
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG	Dafmawati, Iskandar Ali Alam dan Zaidirina	18 – 27
PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG	Firdaus Aljihadi, Andala Rama Putra B dan V. Saptarini	28 – 33
PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SUMUR BATU CABANG TELUK BETUNG	Mufri Wedanimbi Octaviani, Tina Miniawati dan V. Saptarini	34 – 43
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG	Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan	44 – 48
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MEMPERCEPAT PENANGANAN PENGADUAN MASYARAKAT PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN LAMPUNG SELATAN	Rheza Alva Yusar, M. Oktaviannur dan V. Saptarini	49 – 56

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 2	Halaman 1 – 56	Bandar Lampung September 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen
Visionist

Volume 6, Nomor 2 - September 2017

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI LAMPUNG

Azis Salam¹, Andala Rama Putra B², Defrizal³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Adapun hasil penelitian yaitu ada hubungan yang signifikan antara Kompetensi (X_1) dengan kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung. Hal ini dapat dilihat dari uji T atau t tes didapat t hitung sebesar 8,035 lebih besar dari t tabel 2.011 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ada hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_2) dengan kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung yakni dari uji T atau t tes didapat t hitung sebesar 2,477 lebih besar dari t tabel 2.011 dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Bahwa nilai koefisien regresi X_1 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_2 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi lebih dominan dibandingkan Karakteristik Individu dalam meningkatkan kinerja pegawai Kemudian jadi Uji F diketahui bahwa kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja berhubungan signifikan secara bersama-sama.

Adapun implikasi yaitu hendaknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung dapat lebih meningkatkan kompetensi dengan menambah diklat terhadap pegawainya, kemudian agar penempatan pegawai di suatu bidang kerja yang ada saat ini agar lebih diperhatikan berdasarkan kualifikasi pendidikan formalnya agar mempermudah pegawai untuk beradaptasi dengan tugas yang diembannya.

Kata kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Lampung

Pendahuluan

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Lampung adalah perangkat daerah provinsi Lampung yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk penanggulangan bencana dan segala akibat yang dimunculkannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan bencana merupakan payung hukum tertinggi pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Terkait kompetensi sumber daya manusia, bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Lampung memiliki sumber daya pegawai diantaranya yaitu:

Tabel 1. Data SDM BPDB Provinsi Lampung

No	Jumlah Pegawai	Pendidikan Terakhir
1.	10	Strata dua (S2)
2.	18	Strata satu (S1)
3.	3	Diploma tiga (D3)
4.	18	SLTA sederajat
5.	2	Sekolah Dasar

Sumber : BPDD Provinsi Lampung

Table 2. kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Lampung

No	Sasaran Program	Target	Realisasi
1.	Program rehabilitasi dan Rekonstruksi	100%	80%
2.	Program Kedaruratan dan logistic	100%	70%
3.	Pelayanan administrasi Perkantoran	100%	90%
4.	Program Pencegahan dan Kesiapsiagaan	100%	70%

Sumber : Renstra BPBD Provinsi Lampung Tahun 2017

Berdasarkan dari table kinerja di atas dapat diketahui bahwa prestasi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Lampung saat ini belum menunjukkan hasil yang maksimal hal ini dapat dilihat dari rata-rata realisasi di angka 75% dari target kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya. Fenomena yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Lampung saat ini adalah masih belum maksimalnya kompetensi para pegawainya dimana kualifikasi pendidikan seorang pegawai yang tidak pas/ sesuai dengan jabatan atau bagian yang diembannya sehingga proses pelaksanaan kinerja menjadi tidak maksimal, seperti halnya di bidang kebencanaan karena sifat pegawainya di level atas terjadi penggantian pimpinan dari tingkat kasi, kabid dan kepala dimana ilmu yang diembannya tidak sesuai dengan bidangnya.

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai banyak hal mulai dari hal-hal yang organisasi lakukan dengan baik untuk kualitas yang setiap karyawan harus miliki, untuk pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas, serta karakteristik dan atribut (Yang, et al. 2006), Defrizal & Fardlani (2016). Menurut Rothwell (2002) dalam Hashim dan Wok (2013) menyatakan bahwa kompetensi memiliki masalah penting karena kompetensi terkait dengan individu dan bukan untuk pekerjaan.

Karakteristik Individu

Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka karakteristik individu yang akan diteliti pada penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Terdapat pula pendapat menurut Hurriyati (2005) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Robbins (2006) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Kinerja

Menurut Nawawi (2006), Barusman dan Mihdar (2014), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Snell dan Wexley dalam Timple (1992) mengatakan bahwa terdapat tiga elemen sebagai pintu kinerja yang saling berkaitan, yaitu :

1. Tingkat Keterampilan, tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa pegawai ke tempat kerja, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan teknis.
2. Tingkat upaya, tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat upaya berkaitan dengan apa yang dilakukan.
3. Tingkat Keadaan eksternal, berupa kondisi-kondisi eksternal yang juga merupakan faktor penentu kinerja pegawai atau pegawai.

Kerangka Pikir

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap pegawai negeri sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Variabel Kompetensi menurut Spencer (1993) diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja
2. Keterampilan kerja
3. Sikap kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu menurut Robbins (2006) yaitu

1. Usia
2. jenis kelamin
3. status perkawinan
4. jumlah tanggungan
5. masa kerja.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya

Menurut Sutrisno Hadi (2006) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Kemudian lebih lanjut ditekankan pula bahwa populasi adalah satuan individu yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah populasi seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Lampung yakni berjumlah 50 orang.

Analisis data dalam penelitian ini yakni :

1. Analisis Deskriptif/kualitatif.
2. Analisis Kuantitatif, terdiri dari regresi linier berganda, uji determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Kualitatif

Tabel 3. Distribusi Data Kompetensi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63– 75	Sangat Baik	0	0
2	51 – 62	Baik	35	70
3	39 – 50	Sedang	15	30
4	27 – 38	Buruk	0	0
5	15 – 26	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	50	100

Dari 50 orang responden penelitian, yang menyatakan Kompetensi telah diberikan dengan “ Baik” ada 35 orang (70%), yang menyatakan “Sedang” ada 15 (30%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan variable kompetensi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung dalam kategori “ Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 51-62.

Tabel 4. Distribusi Data Karakteristik Individu Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63– 75	Sangat Baik	0	0
2	51 – 62	Baik	25	50
3	39 – 50	Sedang	25	50
4	27 – 38	Buruk	0	0
5	15 – 26	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	50	100

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari 50 orang responden penelitian, yang menyatakan karakteristik Individu telah diberikan dengan “baik” ada 25 orang (50%), yang menyatakan “Sedang” ada 25 (50%), yang menyatakan “buruk” ada (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%).

Tabel 5. Distibusi Data Kinerja pegawai Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63– 75	Sangat Baik	0	0
2	51 – 62	Baik	40	80
3	39 – 50	Sedang	10	20
4	27 – 38	Buruk	0	0
5	15 – 26	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Dari 50 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja telah diberikan dengan “sangat baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Baik” ada 40 (80%), yang menyatakan “Sedang” ada 10 (20%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk (0%).

Analisis

Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.865	5.831		.320	.750
Kompetensi	.890	.111	.744	8.035	.000
Karakteristik Individu	.386	.058	.137	2.477	.016

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Interpretasi

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:
- 2) Nilai konstanta (a) sebesar 1,865 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel Kompetensi, dan Karakteristik Individu yang dianggap Konstant maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 18,65 %
- 3) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,890, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,890, atau sebesar 89,0% dengan asumsi bahwa variabel Karakteristik Individu dianggap konstant atau nol.
- 4) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,386, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,386, atau sebesar 38,6% dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi dianggap konstant.
- 5) Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_2 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompetensi lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel Karakteristik Individu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung.

2. Uji Hipotesis secara Parsial :Uji T

Berdasarkan tabel 6 tersebut bahwa dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 8,035 lebih besar dari t tabel 2.011 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: “Kompetensi berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung” **diterima.**

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,477 lebih besar dari t tabel 2.011 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: “Karakteristik Individu berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung” **diterima.**

3. Uji Korelasi

Tabel 7. Korelasi Product Moment

Correlations				
		Kinerja_Pegawai	Kompetensi	Karakteristik_Individu
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1	.754**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Kompetensi	Pearson Correlation	.754**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000

	N	50	50	50
Karakteristik_Individu	Pearson Correlation	.713**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) antara kompetensi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable kompetensi dengan Kinerja Pegawai selanjutnya hubungan antara karakteristik individu diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) antara karakteristik individu dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable karakteristik individu dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan r hitung yakni kompetensi sebesar 0,754 dan karakteristik individu sebesar 0,713 lebih besar dari r tabel yakni 0.2787 hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variable kompetensi dengan variable dengan Kinerja Pegawai dan juga variable karakteristik individu dengan Kinerja Pegawai.

4. Uji F

Tabel 8. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.302	2	226.651	40.036	.000 ^a
	Residual	266.078	47	5.661		
	Total	719.380	49			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 2 (dua) variabel bebas yang terdiri dari X_1 dan X_2 tersebut nilai F_{hitung} sebesar 40.036. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $n - k = 50 - 3 = 47$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 3.20$.

Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi (df_2) = 47 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 40.036 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,20, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H_0 di tolak dan H_a "di terima". Dengan demikian Kompetensi (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara Kompetensi (X_1) dengan kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung. Hal ini dapat dilihat dari uji T atau t tes didapat t hitung sebesar 8,035 lebih besar dari t tabel 2.011 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Ada hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_2) dengan kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung yakni dari uji T atau t tes didapat t hitung sebesar 2,477 lebih besar dari t tabel 2.011 dengan tingkat signifikan sebesar 0,016.
3. Bahwa nilai koefisien regresi X_1 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_2 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi lebih dominan dibandingkan Karakteristik Individu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung. Kemudian jadi Uji F diketahui bahwa kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja berhubungan signifikan secara bersama-sama.

4. Dari hasil perhitungan Koefisien determinasi besarnya hubungan Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung sebesar 63% dan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Implikasi

Jika dari hasil uji linier regresi berganda dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung, oleh karena itu sebaiknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung dapat melakukan beberapa solusi yang dapat diambil yakni:

1. Hendaknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung dapat lebih meningkatkan kompetensi dengan menambah diklat terhadap pegawainya, kemudian agar penempatan pegawai di suatu bidang kerja yang ada saat ini agar lebih diperhatikan berdasarkan kualifikasi pendidikan formalnya agar mempermudah pegawai untuk beradaptasi dengan tugas yang diembannya.
2. Sebaiknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung dapat lebih memahami karakteristik individu pegawainya sehingga kemampuan pegawai dapat meningkat yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung.
3. Hendaknya bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Lampung agar dapat memperhatikan kompetensi dan karakteristik individu pegawainya guna meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai target kinerja yang diharapkan.
4. Berdasarkan dari hasil kuesioner dapat diketahui bahwa ada beberapa indikator yang masih belum maksimal yakni pada kemampuan merencanakan program kerja khususnya pada item soal membuat rencana kerja terhadap tugas yang dikerjakan dan juga pada indikator kemampuan melaksanakan dan mengelola pekerjaan khususnya pada item soal meningkatkan prestasi kerja pegawai, bahwa oleh karena itu perlu adanya peran Organisasi dalam hal ini Kantor BPBD Provinsi Lampung untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai dan juga memahami karakteristik para pegawai yang ada sehingga dalam pemberian masukan/motivasi/arahan dapat berjalan dengan maksimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Defrizal & Fardlani, Faris Mohammad. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 7, No; 1.
- Hadari Nawawi, 2007. *Organisasi dan Manajemen Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hashim dan Wok. 2012. Competence, performance and trainability of older workers of higher educational institutions in Malaysia. *Journal of Employee Relations*. Vol. 36 Iss 1 pp.82-106
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Volume 1, Nomor 1. Yogyakarta. JBTI.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Ratna Handayati. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan, Volume I No. 2, Juni 2016 ISSN 2502 - 3764
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Hadi, 2006. *Analisis Regresi*, Andi offset, Yogyakarta
- Timple, 1992. *Kinerja*, PT.Gramedia, Jakarta