



STIA LAN MAKASSAR

Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 1, April 2018

Jurnal
Administrasi Negara

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA BANDUNG

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCY TO PRODUCTIVITY EMPLOYEES OF HEALTH BANDUNG OFFICE

Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar

STIA LAN Bandung
rodliar.ramdhan@stialanbandung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (path analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh kompetensi pegawai (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 68,9%. Adapun pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 31,1%. Sedangkan secara parsial, pengaruh kompetensi pegawai (X) yang terdiri dari tiga komponen kompetensi meliputi : komponen sikap (X1) berpengaruh positif sebesar 17%. Komponen pengetahuan (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 42,1%, dan komponen keterampilan (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 9,8%. Dari ketiga komponen kompetensi pegawai yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai adalah komponen pengetahuan (X 2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kota Bandung sebesar 42,1%. Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Bahwa secara menyeluruh Kompetensi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor produktivitas kerja.

Kata Kunci: kompetensi pegawai; produktivitas kerja; pegawai

Abstract

This research aims to understand the effect of the Bandung Health Office employee competency on their productivity. The research uses quantitative method, particularly path analysis, which reveals the scale of effect of employee competency on productivity, both simultaneously and partially. The result showcases that simultaneously, the effect of employee competency (X) on productivity (Y) is 68.9%, while the effect of other factors (ϵ) on productivity (Y) is 31.1%. Partially, the influence of employee competency (X) consists of three main components those are attitude (X1) which has positive effect on productivity (Y) by 17%, knowledge (X1) which has positive effect by 42.1%, and skills (X3) which has positive effect by 9.8%. From the three competency components which have partial positive effect on productivity, it can be seen that knowledge (X1) is the dominant partial factor in determining the productivity of Bandung Health Office employees. A conclusion drawn in this research is that employee competency has positive effect on productivity of Bandung Health Office employees. Moreover, the three components of competency which affect productivity have been applied comprehensively.

Kata Kunci: *employee competency; productivity; employee*

PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (Benny, 2005), hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi ke depannya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut (Abubakar, 2016). Selain itu, organisasi pun tentunya akan memerlukan sumber daya manusia yang

mampu membuat keseimbangan di dalam dinamika organisasi. yaitu sumber daya manusia yang memiliki karakter, fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang dibangun di atas pondasi yang kokoh dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka

sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Dengan memiliki karakter yang kuat, setiap pegawai akan selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungannya sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya (Pristiningsih, 2015).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah (2012) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini gencar dilaksanakan oleh

seluruh aparatur pemerintahan yang bekerjasama dengan *stakeholders* beserta masyarakat.

Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang di era reformasi ini tentunya akan membutuhkan aparatur sipil negara yang produktif (Wahyuli, 2014). Artinya aparatur pemerintahan yang dapat melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dalam segala bidang sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Oleh karena itu Anorage yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1307 Tahun 2014 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Bandung, menyatakan bahwa Kepala Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan

di bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya Dinas Kesehatan Kota Bandung dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih perlu adanya beberapa perbaikan agar produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal. Baik dalam hal efisiensi maupun efektivitas. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan langsung dan penelitian awal yang peneliti lakukan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja yang masih perlu untuk ditingkatkan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya kesenjangan antara target dengan realisasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat di tabel di bawah ini :

Tabel 1
Laporan Hasil Kerja Pegawai

Thn	Program	Target	Capaian	%
2016	Pemenuhan pencapaian pelayanan kesehatan lainnya	100%	97,81%	97,81
	Penurunan penderita	16,15%	17,67%	90,59

	penyakit menular Demam Berdarah dengue (DBD)			
	Penurunan penderita penyakit menular ISPA	4,8%	6,11%	72,71
2015	Rumah tangga menggunakan air minum yang memenuhi syarat	75,8%	72,97 %	96,27
	Penurunan penderita penyakit menular Demam Berdarah dengue (DBD)	36,98%	37,44%	98,76
	Penurunan penderita penyakit menular ISPA	5,10%	6,2 %	78,43

Sumber : silakip.bandung.go.id - Capaian Kinerja Utama Dinas Kesehatan Tahun 2015 & 2016

2. Dalam penggunaan alat kerja yang masih belum dilakukannya sistem komputerisasi terkait pencatatan/ rekapitulasi setiap proses administrasi kepegawaian/ arsip/ data/ dokumen (yang sedang/masih/telah dilakukan). Sehingga data manual yang disediakan bersifat terbatas peruntukannya.

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan kompetensi pegawai dari aspek pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang belum dilaksanakan secara efektif oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Hasil penelitian (Mulyadi, 2010) membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitiannya diuraikan bahwa kompetensi melalui indikator prestasi, melayani, memimpin, mengelola, berfikir, dan kepribadian yang efektif memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja sebesar 48,71% yang mana pengaruh ini termasuk ke dalam kategori sedang.

Selain itu hasil penelitian (Wasti, 2017) juga membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitiannya diuraikan bahwa kompetensi melalui sub variabel kemampuan personal, kemampuan mengelola perubahan, dan kemampuan mengelola budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 16,3% yang mana pengaruh ini termasuk ke dalam kategori kecil.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut maka perlu pengkajian lebih lanjut untuk mengukur variasi terbaik dari pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai guna mengetahui

kompetensi seperti apa yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk meneliti lebih dalam terkait kompetensi pegawai melalui komponen sikap, pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dari penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial dari variabel kompetensi melalui komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat diusulkan sebuah langkah prioritas untuk mengembangkan kompetensi pegawai dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe explanatory survey. Pemilihan tipe ini didasarkan pertimbangan bahwa tipe ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh. Sementara Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung sebanyak 99 orang diambil sebagai

responden. Selanjutnya kepada responden tersebut di ajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel kompetensi pegawai dan variabel produktivitas kerja pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain adalah studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dengan cara terjun ke lapangan dari obyek penelitian melalui cara observasi partisipan, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan di lapangan terhadap obyek penelitian. Kegiatan observasi ini antara lain dengan mencermati berbagai kegiatan pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung dan menyebarkan angket.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (path analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

HASIL PENELITIAN

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang

dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif dan skor 1 sampai 5 untuk pernyataan yang negatif.

Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi pegawai (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompetensi Pegawai

Item	R	r tabel	Keputusan
1	0.548	0.202	Valid
2	0.697	0.202	Valid
3	0.808	0.202	Valid
4	0.698	0.202	Valid
5	0.655	0.202	Valid
6	0.833	0.202	Valid
7	0.843	0.202	Valid
8	0.606	0.202	Valid
9	0.621	0.202	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 1 diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Kompetensi menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y (produktivitas kerja pegawai) yang terdiri dari 9 item pernyataan semuanya valid. Hasil uji

validitas variabel produktivitas kerja (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja pegawai

Item	R	r tabel	Keputusan
10	0.635	0.202	Valid
11	0.743	0.202	Valid
12	0.795	0.202	Valid
13	0.710	0.202	Valid
14	0.675	0.202	Valid
15	0.670	0.202	Valid
16	0.856	0.202	Valid
17	0.710	0.202	Valid
18	0.798	0.202	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan tabel 2 diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Selanjutnya, Keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagaimana terlihat pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen

yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel kompetensi pegawai dan produktivitas kerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennya.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Reliabilitas	*) Rujukan	Keputusan
Kompetensi Pegawai (X)	0.869	+0.85- +0.88	Sangat Reliabel
Produktivitas kerja pegawai (Y)	0.891	+0.85- +0.88	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Pada struktur dari variabel X ke Y diuji berapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4

Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.659	2.71184

a. Predictors: (Constant), x

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.689 berarti bahwa 68.9% variabilitas produktivitas kerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini kompetensi pegawai, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 68.9\%$) atau 68.9% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $r_{ye} = 1 - R^2 = 0.311$ (*error*). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Nilai-nilai Standardized Coefficients
untuk Koefisien Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.745	2.191		2.165	.033
	X	.834	.060	.830	13.809	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Tabel tersebut menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari variabel kompetensiterhadap variabel kinerja, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.830.

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien

estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = b_1 X + \varepsilon$$

$$Y = 0.830X + \varepsilon$$

dimana :

X = Kompetensi pegawai

Y = Produktivitas kerja pegawai

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 68.9\%$. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel $R = 0.830$. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh kompetensisingat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.689 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien $R = 0.830$, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.311.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,689 atau 68,9 %. Kompetensi pegawai yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai yang terdiri dari Faktor Pelatihan, Mental dan kemampuan karyawan, dan hubungan antar bawahan dan atasan.

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa para pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung telah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya baik dilihat dari komponen sikap, komponen pengetahuan, ataupun komponen keterampilan. Selain itu juga, hasil penelitian di atas telah mencerminkan adanya kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara

tanggung jawab dan fungsi ini sesungguhnya merupakan salah satu syarat dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kondisi faktual memperlihatkan pentingnya komponen sikap, komponen pengetahuan, dan komponen keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Dalam hal ini Dinas Kesehatan Kota Bandung memandang pentingnya faktor Kompetensi dalam menunjang produktivitas kerja pegawai.

Hal ini mengandung makna bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh para pegawai secara empirik memang membutuhkan kompetensi yang mumpuni, sehingga para pegawai benar-benar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bandung. Munculnya kesenjangan antara realisasi kerja

dengan target yang telah ditetapkan disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam memahami *job description*, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai merupakan hal penting dalam wadah organisasi atau lembaga dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun tingkat keberhasilan kompetensi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pemahaman pegawai terhadap *job description* tetapi juga ditentukan oleh adanya penerapan komponen-komponen yang terkait dengan kompetensi pegawai itu sendiri. Hal tersebut dapat dimengerti, karena implementasi dari komponen-komponen kompetensi pegawai sesungguhnya merupakan faktor kunci dalam *memahami job description* secara utuh.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yaitu kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat diantisipasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih produktif dan mengurangi permasalahan yang ada sekaligus dapat mengembangkan kompetensi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung baik secara individu maupun secara menyeluruh.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Berdasarkan hasil analisis diperoleh adanya pengaruh variabel kompetensi yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang berpengaruh sebesar 68,9% sedangkan selebihnya yaitu sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti tetapi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar juga sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk

selanjutnya variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian di masa mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi publik.

3. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung Secara Parsial

Secara parsial pengaruh kompetensi pegawai melalui komponen sikap terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 17%. Hal ini menunjukkan bahwa komponen sikap telah memberikan pengaruh yang berarti bagi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Tingginya pengaruh komponen sikap terhadap produktivitas kerja pegawai

diperlihatkan adanya tanggung jawab, adanya dukungan terhadap organisasi, dan adanya semangat berprestasi dari para pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Bedasarkan hasil penelitian pengaruh komponen sikap terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator bertanggungjawab, mendukung organisasi, semangat berprestasi. Pengaruh komponen sikap melalui indikator bertanggungjawab, dalam hal ini para pegawai telah berusaha untuk bertanggungjawab dalam bekerja. Melalui indikator mendukung organisasi, dalam hal ini para pegawai mendukung organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, melalui indikator semangat berprestasi dalam hal ini para pegawai bersemangat untuk berprestasi dalam bekerja sesuai yang ditugaskan institusi.

Mengukur komponen sikap para pegawai didasarkan pada indikator bertanggungjawab, mendukung organisasi, dan semangat berprestasi dapat dinyatakan bahwa : pertama, indikator bertanggungjawab para pegawai telah bekerja sesuai dengan

tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kedua, indikator mendukung organisasi, para pegawai mau untuk berusaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, indikator semangat berprestasi, para pegawai bersemangat dalam mendapatkan prestasi sesuai dengan tugas yang diperintahkan institusi.

Maka dapat diketahui bahwa para pegawai telah menjalankan komponen sikap dengan baik, dimana para pegawai telah berusaha untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, para pegawai mau untuk mendukung organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dan para pegawai bersemangat untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh institusi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010) bahwa kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*).

Selanjutnya secara parsial pengaruh kompetensi pegawai melalui

komponen pengetahuan terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa komponen pengetahuan telah memberikan pengaruh yang sangat berarti bagi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Tingginya pengaruh komponen pengetahuan terhadap produktivitas kerja pegawai diperlihatkan adanya kesesuaian latar belakang pendidikan, pengalaman kerja yang cukup, dan adanya pemahaman terhadap job description dari para pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Bedasarkan hasil penelitian pengaruh komponen pengetahuan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pemahaman job description. Pengaruh komponen pengetahuan melalui indikator latar belakang pendidikan, dalam hal ini para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti. Melalui indikator pengalaman kerja,

dalam hal ini para pegawai memiliki pengalaman yang cukup dalam mengerjakan pekerjaan saat ini. Melalui indikator pemahaman terhadap job description dalam hal ini para pegawai mempunyai pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan yang akan mereka kerjakan.

Komponen pengetahuan para pegawai dilihat berdasarkan indikator latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan pemahaman job description dapat dinyatakan bahwa : pertama, indikator latar belakang pendidikan, sebagian besar para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti. Kedua, indikator pengalaman kerja, para pegawai mempunyai cukup pengalaman terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Ketiga, indikator pemahaman job description, para pegawai dapat memahami job description yang akan dikerjakan.

Maka dapat diketahui bahwa para pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung telah memiliki komponen pengetahuan yang baik, dimana sebagian besar para pegawai telah memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti, para pegawai

memiliki pemahaman terhadap job description yang akan dikerjakan, serta dapat mengaplikasikan perangkat teknologi yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011), yang mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik. Kompetensi dapat dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadarnya”.

Selain itu, Secara parsial pengaruh kompetensi pegawai melalui komponen keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 9,8%. Hal ini menunjukkan bahwa

komponen keterampilan telah memberikan pengaruh yang berarti bagi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Tingginya pengaruh komponen keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai diperlihatkan adanya pemahaman tugas yang diberikan atasan, penyelesaian tugas sesuai standar waktu yang ditentukan, dan para pegawai dapat mengaplikasikan perangkat teknologi yang ada untuk mengerjakan tugas.

Bedasarkan hasil penelitian pengaruh komponen keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, menggunakan teknologi. Pengaruh komponen keterampilan melalui indikator memahami tugas, dalam hal ini para pegawai memahami setiap tugas yang diberikan atasan. Melalui indikator penyelesaian tugas, dalam hal ini para pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditentukan. Melalui indikator mengaplikasikan perangkat teknologi, dalam hal ini para pegawai mampu mengaplikasikan perangkat

teknologi untuk kepentingan pengerjaan tugas.

Komponen keterampilan didasarkan pada indikator memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, dan mengaplikasikan teknologi dapat dinyatakan bahwa: pertama, indikator memahami tugas para pegawai telah memiliki pemahaman terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Kedua, indikator menyelesaikan pekerjaan, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan. Ketiga, indikator mengaplikasikan teknologi, para pegawai dapat mengaplikasikan teknologi untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Maka dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung telah memiliki keterampilan kerja yang baik hal ini terlihat dari hasil angket dan wawancara yang menyatakan bahwa para pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat memahami setiap tugas yang akan dikerjakan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan, dan dapat mengaplikasikan perangkat teknologi

yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Brian E. Becher, Mark Huslid & Dave Ulrich yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:47) dalam bukunya yang berjudul Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yaitu kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung produktivitas suatu pekerjaan. Oleh karena itu keahlian dan pengetahuan menjadi hal yang sangat penting dalam rangka pencapaian produktivitas yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung telah dilaksanakan dengan cukup baik. Para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya baik dilihat dari komponen sikap, komponen pengetahuan, ataupun komponen keterampilan. Selain itu juga, hasil penelitian telah mencerminkan adanya kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.

Kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi ini sesungguhnya merupakan salah satu syarat dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kondisi faktual memperlihatkan pentingnya komponen sikap, komponen pengetahuan, dan komponen keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Dengan demikian keadaan ini sebaiknya dipertahankan, dengan cara melakukan upaya-upaya peningkatan kompetensi pegawai bagi peningkatan standar produktivitas kerja pegawai agar hasil kerja memenuhi standar yang sudah ditentukan misalnya dengan cara dibuatnya rencana program pengembangan SDM secara kontinu setiap tahun anggaran untuk pendidikan dan latihan, seminar, ataupun *workshop* terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi.

REFERENSI

- Abubakar. 2016. *Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Prodi Magister Administrasi & Kebijakan Publik Universitas Pasundan. Bandung.
- Benny. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol III (2).

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mulyadi. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*. vol 9 (17).
- Pristiningsih. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 15 (2)
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika.
- Singarimbun & Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alvabeta.
- Wahyuli. 2014. *Peran Ajudan Jenderal Daerah Militer Ii/ Sriwijaya dalam Melaksanakan Kenaikan Pangkat Pns Tni Ad di Kodam Ii / Sriwijaya Palembang*. *Jurnal STIA Satya Negara*. Vol 9 (8).
- Wasti. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu*. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20\(01-31-17-01-32-02\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20(01-31-17-01-32-02).pdf)
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2011. *sManajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alvabeta.