**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELATIHAN KESEHATAN DINAS KESEHATAN**

**PROVINSI JAWA BARAT**

**Rina Rostarina NPM: 148010007**

**Mahasiswa Magister Adminnistrasi Dan Kebijakan Publik**

**Program Pascasarjana Universitas Pasundan**

**ABSTRAK**

 Penelitian Thesis ini berdasarkan masalah pokok, kinerja pegawai rendah. Hal tersebut di duga karena belum dijalankannya indikator-indikator kompetensi pegawai secara menyeluruh di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

 Pendekatan Penelitian ini mengenai kompetensi pegawai dan kinerja pegawai dilihat dari sudut pandang kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori utama untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Publik .

 Metode penelitian digunakan metode *explanatory survey,* metoda ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh kompetensi pegawai (X) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisi Jalur *(Path Analysis)* dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provin si Jawa Barat, secara simultan maupun parsial.

 Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan, pengaruh kompetensi pegawai (X) terhadap kinerja (Y)71,8% Pengaruh variabel lain (ε) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 28,2% , yang berarti berdasarkan hasil analisi diperoleh adanya pengaruh variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari karakteristik kemampuan merencanakan dan implementasi (X1), kemampuan melayani (X2), kemampuan memimpin (X3), kemampuan memimpin (X3), kemampuan berfikir (X4) dan karakteristik kemampuan bersikap dewasa (X5) terhadap kinerja pegawai(Y) yang berpengaruh sebesar 71,8%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

 Secara Parsial, pengaruh kompetensi pegawai (X) yang terdiri dari lima kategori kompetensi yang meliputi: Variabel kemampuan merencanakan dan implementasi *achivement orientation*  (X1) berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai sebesar 22,4%, variabel kemampuan melayani *customer service orientation* (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,5%, variabel kemampuan memimpin *impact and influence* (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,8%, variabel kemampuan berfikir *cognitive* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,6%, Pengaruh variabel kompetensi kemampuan bersikap dewasa *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebesar 12,8%.

***ABSTRACT***

 *This thesis research was based on the central issue, the performance of employees is low. This is presumably because there is no exercise of employee competence indicators overall in Health Training Centres of West Java Provine.*

 *This research approach regarding the competence of employees and employee performance from the standpoint of public policy and public administration as the main theory to develop Public Administration*

 *This study showed that simultaneously, the effect of employee competence (X) on the performance (Y) 71.8% Effect of other variables (ε) on employee performance (Y) of 28.2%, which means that based on the analysis results obtained by the influence of variables competence of the employees comprising the characteristic ability to plan and implementation (X1), the ability to serve (X2), the ability to lead (X3), the ability to lead (X3), the ability to think (X4) and the characteristic ability of being an adult (X5) on employee performance (Y ) which affects at 71.8%. While the remaining 28.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

 *Partial, influence employee competence (X) consisting of five categories of competencies that include: Variable planning and implementation capabilities Achievement orientation (X1) positive effect on employee competencies of 22.4%, the variable ability to serve customer service orientation (X2) has positive effect on employee performance (Y) of 12.5%, the variable impact the ability to lead and influence (X3) positive influence on employee performance (Y) of 13.8%, the variable cognitive ability to think positive effect on employee performance (Y) by 10, 6%, effect of variable competence be mature self-control ability positive effect on employee performance (Y) in the Training Centres of West Java Provincial Health Office by 12.8%.*

**A. P E N D A H U L U A N**

Kemajuan suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu sebagai pelayan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel. Apabila publik dapat dilayani dengan baik oleh aparatur birokrasi, maka dengan sendirinya aparatur birokrasi mampu menempatkan posisi dan kedudukannya, yaitu sebagai *civil servant* atau *public service.*

Kondisi ini akan berdampak pada kinerja dari aparatur birokrasi sesuai dengan harapan masyarakat, yang pada akhirnya akan timbul *trust* kepada aparatur birokrasi tersebut. Hal inilah yang akan menjadikan suatu negara menjadi negara yang maju dalam hal pelayanan kepada warganya dan terwujudnya birokrasi yang bersih, akuntabel, dan trasparan.

Budaya aparatur negara menjadi penting apabila birokrasi mampu mendukung terwujudnya kesejahteraan umum melalui fungsi dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Tugas inilah yang menjadi tanggung Jawab aparatur birokrasi, selain itu pula keberadasan PNS menjadi kata kunci dari keberlangsungan suatu negara terutama dalam pelayanan publik. Peran besar yang diemban oleh PNS inilah yamg menjadikan PNS dibutuhkan oleh masyarakat dan memiliki kedudukan strategis dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. PNS juga menjadi simbol berlangsungnya sistem dan identitas dari kepemerintahan apakah berjalan dengan baik dan bersih ataukah sebaliknya, itu semua tidak lepas dari peran dan fungsi PNS.

Sesuai dengan harapan yang telah disebutkan diatas, Aparatur Sipil Negara harus bekerja sesuai dengan kompetensinya masing-masing agar kinerja Aparatur Sipil Negara bisa optimal.

Tugas dan fungsi Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat diatur dengan: KEPMENKES RI No. 725/Menkes/sk/V/2003 mengenai Pedoman Penyelenggara Pelatihan Dibidang Kesehatan, PERGUB No. 52/2005 tentang Jejaring Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 38 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Tupoksi Bapelkes adalah melaksanakan sebagian fungsi Dinas Kesehatan di bidang Pelatihan Kesehatan masyarakat, sedangkan pengelolaan diklat fungsional dan teknis skala Provinsi diatur dalam PERDA Jabar No. 10 tahun 2009. Dalam melaksanakan tupoksinya, Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, memerlukan pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Kompetensiadalah terminologi yang sering di dengar dan diucapkan banyak orang. Kitapun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, seringkali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu tidak sama atau saling dipertukarkan *(interchangeable)* dengan terminologi lain. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap “kompetensi” barangkali terletak pada bahwa terminologi itu merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau unggul. Suatu atribut adalah kualitas yang diberikan kepada orang atau benda. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Menurut **Richad E. Boyatzis** (1982:23)

Kompetensi adalah karakteristik–karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

 Menurut **Spencer** (dalam Palan, 2007:6)

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas 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 . Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar *(Underlying Characteristic)* kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal *(Causally related)* berarti kompetensi dapat menyebabakan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai sebab akibat).
3. Kriteria *(Criteria referenced)* yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memeprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang salesman sebesar 1000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

 Menurut **Moeheriono** (2014:95)

Kinerjamerupakan gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Ditemukan masalah kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat belum sesuai harapan hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai belum optimal contohnya: Pada pelaksanaan program kerja sulit untuk terealisasi dengan baik, hal ini disebabkan karena ketepatan, ketelitian dan mutu kerja pegawai masih rendah.
2. Kehandalan kerja masih rendah, contohnya: Dalam melaksanakan pengelolaan data belum sesuai aturan yang ada, karena pegawai kurang terampil dalam mengelola data , dan tidak menjalankan sop administrasi yang seharusnya sehingga penataan surat masuk dan keluar sulit dilacak keberadaannya, karena tidak terarsipkan dengan baik.

 Berdasarkan aspek-aspek kinerja tersebut diduga adanya faktor-faktor penyebab belum optimalnya kompetensi pegawai. Atas dasar permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dan bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat”.**

**B. LANDASAN TEORI**

Landasan teoritis dari para ahli secara luas telah dibahas dalam kajian pustaka. Pembahasan selanjutnya akan di spesifikasikan ke dalam kerangka pemikiran sesuai masalah yang dibahas meliputi kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang diharapkan berpengaruh secra signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang memiliki pagawai yang mempunyai kompetensi yang baik maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Berbagai definisi tentang konsep kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan motif. Sesuai dengan pokok permasalahan dan lokus penelitian, maka penulis membatasi hanya 4 dari 5 karakteristik yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dalam hal ini motif dalam penelitian ini tidak di bahas karena dari pendapat dan teori-teori yang dikemukaan diatas dapatlah disimpulkan begitu pentingnya motivasi sehingga dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka motif dalam penelitian ini dapat diteliti lebih lanjut dan lebih mendalam baik bagi penulis sendiri maupun penulis lainnya.

Menurut **Moeheriono** (2014:17), kompetensi pegawai dapat diukur melalui lima komponen kompetensi generik sebagai berikut:

1. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan

2. Kemampuan melayani atau customer service

3. Kemampuan memimpin atau kepemimpinan

4. Kemampuan berfikir

5. Kemampuan bersikap dewasa

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja efektif ádalah batas minimum level hasil kerja yang dapat diterima. Ini biasanya merupakan garis batas dimana pegawai yang hasil kerjanya dibawah garis ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut **Moeheriono** (2014:153), kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan Aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Kerjasama
4. Insiatif
5. TanggungJawab

Kompetensi pegawai yang diharapkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut :

Berdasarkan uraian kerangka berfikir di atas, maka sesuai dengan pendapat Moeheriono(2014) bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disusun gambar pendekatan sistem penelitian sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Komponen-Komponen Kompetensi****Moeheriono (204 : 17)** |  | **Aspek-Aspek Kinerja****Moeheriono (204 : 153)** |
| **1. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan****2. Kemampuan melayani atau customer service****3. Kemampuan memimpin atau kepemimpinan****4. Kemampuan berfikir** **5. Kemampuan bersikap dewasa** | Moeheriono | 1. **Kualitas Kerja**
2. **Produktivitas**
3. **Kerjasama**
4. **Inisiatif**
5. **Tanggung Jawab**
 |

Gambar 2.1 Kerangka Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Sumber : (Moeheriono : 2014)

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Besarnya kompetensi pegawai diukur melalui: kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan, kemampuan melayani atau customer service, kemampuan memimpin atau kepemimpinan, kemampuan berfikir, dan kemampuan bersikap dewasa, besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

**C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *ekplanatory* yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai dan karakteristik pribadi dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

**Variabel Penelitian**

Variabel dari penelitian ini meliputi dua variabel, kompetensi pegawai sebagai variabel bebas (X) dioperasionalkan dengan komponen ukuran kemampuan merencanakan dan implementasi *(achievement orientation)*, kemampuan melayani *(costumer service orientation),* kemampuan memimpin *(impact and influence)*, kemampuan bepikir *(cognitive),* kemampuan bersikap dewasa *(self control)* terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai variabel terikat (Y) dioperasionalisasikan dengan operasional variabel penelitian. Kualitas kerja, produktivitas, kerjasama, inisiatif, dan tanggung jawab.

**Operasional Variabel Penelitian**

Secara operasional penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu kompetensi pegawai sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), secara keseluruhan variabel yang akan dioperasikan dalam penelitian ini

#### Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **(Sugiyono, 2006:90).** Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah ASN atau pegawai Balai Pelatihan Kesehata Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. ASN meliputi, Tenaga Administrasi, Widyaiswara dan tenaga penunjang lainnya. Jumlah seluruh sampel adalah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. **(Sugiyono, 2006:91)**. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 38. orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

####  Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Studi kepustakaan,** yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. **Studi lapangan** , yaitu p[engumpulan data yang langsung terjun ke lapangan dengan dengan cara:
3. **Observasi**

Melakukan pengamatan langsung mengenai fenomena–fenomena di lapangan yang mempunyai keterkaitan dengan variabel penelitian.

1. **Wawancara**

Melakukan tanya Jawab langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah terstruktur kepada Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dan Kepala tata usaha Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

1. **Angket**

Penelitian ini adalah penelitian dengan Instrumen penelitian utama yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah angket yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden. Angket yang digunakan terdiri dari beberapa pernyataan yang disusun dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, menggunakan *Likerts Summated Ratings* (LSR). Skala *Likert* 1-5.

Tabel 3.5

Alternatif Jawaban Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif jawaban**  | **Skore** |
| 1 | Sangat Setuju | (SS) | 5 |
| 2 | Setuju | (S) | 4 |
| 3 | Netral | (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | (STS) | 1 |

 Sebelum angket disebarkan ke responden terlebih dahulu disebarkan ke delapan orang calon responden sebagai uji coba angket.

Analisis data, untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial antara Kemampuan merencanakan dan implementasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), Kemampuan melayani (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), Kemampuan Memimpin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), Kemampuan bepikir (X4) terhadap kinerja pegawai (Y), Kemampuan bersikap dewasa (X5) terhadap kinerja pegawai (Y), serta analisis secara simultan maka akan digunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

* 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum diolah dengan regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahuai apakah intrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk menetahui apakah intrumen dapat menhasilkan hasil yang dapat dikatan sama jika pengukuran dilakukan pada kesempatan lain.

* + 1. **Uji Validitas**

Teknik uji validitas delakukan dengan menggunakan metoda Korelasi Product Moment (Koefisien Korelasi Pearson)

Sugiano (2009:106) mengatakan bahwa:

Uji validitas digunakan untuk menguji ketetapan setiap item dalam mengukur instrumennya.

Instrumen yang baik (baik tes maupun non tes) harus valid dan reliabel.Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen harus memiliki validitas internal dan validitas eksternal Validitas internal atau rasional, yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Validitas eksternal, yaitu bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan instrumen luar atau fakta-fakta empiris yang telah ada, dan ikembangkan menurut fakta empiris. Validitas internal instrumen yang berupa tes harus memenuhi validitas konstruks(*construct validity*) dan validitas isi(*contens validity*). Sedangkan non tes cukup memenuhi validitas konstruks.

 Uji validitas tiap butir dengan rumus Korelasi Product Moment

∑ X = jumlah skor dalam sebaran X

∑ X2 = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

∑ Y = jumlah skor dalam sebaran Y

∑ Y2 = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

∑ XY = jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

N = jumlah sampel

 Item atau poin pertanyaan yang memiliki korelasi kecil r ≤ 0.32 dengan nilai total, poin pertanyaan tersebut harus di hapus sebelum dilakukan uji berikututnya yaitu Uji Regresi Linier Ganda.

Pyε
Pyx1

Gambar 3.2

Struktur Utama Penagaruh X terhadap Y

Keterangan :

Pyx1 : Pengaruh variabel kompetensi pegawai (X) terhadap efektivitas (Y)

Pyε : Pengaruh lain (epsilon) terhadap variabel kinerja (Y)

X : Kompetensi pegawai

Y : Efektivitas kerja

Ε : epsilon (variabel yang tidak di ketahui)

Menurut Sugiono (1992:106), bila skor korelasi (r) ≥ 0,3 maka item tersebut valid, selanjutnya sesuai hipotesis yang diajukan dengan diagram sebagioa berikut :


Gambar 3.3

Struktur Parsial Pengaruh X1, X2, X3, X4, X5 terhadap Y

Keterangan:

|  |  |
| --- | --- |
| X1 | Kemampuan merencanakan dan implementasi *(achievement orientation)* |
| X2 |  Kemampuan melayani *(costumer service orientation)* |
| X3 | Kemampuan memimpin *(impact and influence)* |
| X4 | Kemampuan bepikir *(cognitive)* |
| X5 | Kemampuan bersikap dewasa *(self control)* |

**3.6.2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:





Jika koefisien reliabitas telah dihitung maka untuk menentukan keeratan hubungan digunakan Criteria Guliford (1956), yaitu :

1. < 2,0 hubungan sangat rendah
2. 2,2 – 0,4 hubungan kecil (tidak erat)
3. 0,4 – 0,7 hubungan cukup erat
4. 0,7 – 0,9 hubungan sangat erat
5. 0,9 – 0.99 hubungan sangat erat
6. 1 hubungan sempurna

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Aplha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat ItemAnalysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

**3.7. Uji Regresi Linier Berganda**

Persamaan Regresi Linier Ganda :

# *Y = a + b1X1+b2X2+ b3X3+b4X4 b5X5*

Keterangan:

|  |  |
| --- | --- |
|  Y : | Kinerja Pegawai  |
| X1 : | Kemampuan merencanakan dan implementasi  |
| X2 : | Kemampuan melayani  |
| X3 :  | Kemampuan Memimpin  |
| X4 : | Kemampuan bepikir  |
| X5 : | Kemampuan bersikap  |
| a : |  Konstanta |

b1, b2  b3, b4  b5, b6  = Parameter Penduga;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor Observasi | Responden (Yi) | Variabel Bebas |
| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
| 1 | Y1 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 |
| 2...... | Y2 | X21 | X22 | X23 | X41 | X42 |
| 37 | Y37 | X137 | X237 | X337 | X437 | X537 |
|  | ∑Y | ∑X1 | ∑X2 | ∑X3 | ∑X4 | ∑X5 |

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara perubah respon (*variabel dependen*) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (*variabel independen*).

Tabel 3.6 Bentuk Umum Data Observasi

Koefisien determinasi dinyatakan dengan untuk pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variabel. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui proporsi keragaman total dalam variabel tak bebas yang dapat dijelaskan atau diterangkan oleh variabel – variabel bebas yang ada di dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama. Maka akan ditentukan dengan rumus:

 Dengan: = Jumlah kuadrat regresi

Harga yang diperoleh sesuai dengan variasi yang dijelaskan masing–masing variabel yang tinggal dalam regresi. Hal ini mengakibatkan variansi yang dijelaskan penduga yang disebabkan oleh variabel yang berpengaruh saja (yang bersifat nyata)

**3.7.1. Koefisien Korelasi**

Korelasi adalah derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih dari data hasil pengamatan. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan dalam satu variabel diikuti oleh perubahan variabel lain, baik yang searah maupun tidak.

Hubungan antara variabel dapat dikelompokkan menjadi :

Berdasarkan hubungan antar variabel yang satu dengan variabel lainnya dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan ” ”. Besarnya korelasi berkisar antara

Untuk mencari korelasi antara variabel *Y* dengan *X* dapat dirumuskan sebagai berikut:

 Untuk lebih mengetahui seberapa jauh derajat antara variabel-variabel tersebut, dapat dilihat dalam perumusan berikut:

1,00 ≤ r < - 0,80 berarti korelasi kuat secara negatif /berkebalikan

-0,8 ≤ r < -0,50 berarti korelai sedang secara negatif /berkebalikan

 -0,5 ≤ r ≤ 0,5 berarti korelasi lemah

 0,50 < r ≤ 0,8 berarti berkorelasi sedang secaaara positif

 0,80 < r ≤ 1,00 berarti berkorelasi kuat secara positif

(Sugiono : 2006)

# 3.7.2. Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier ganda perlu dilakukan untuk mengetahui apakah sekelompok variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas.

Pada dasarnya pengujian hipotesis tentang parameter koefisien regresi secara keseluruhan atau pengujian persamaan regresi dengana menggunakan statistik F yang dirumuskan sebagai berikut:

 Dengan:

 = Statistik F yang menyebar mengukuti distribusi F denagan derajat kebebasan

 dan

 = Jumlah kuadrat regresi, dengan derajat

kebebasan

 = Jumlah kuadrat residu (sisa), dengan derajat kebebasan

Langkah-langkah yang dibutuhkan dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesi

Minimal ada satu parameter koefisien regresi yang tidak sama dengan nol atau mempengaruhi .

1. Menentukan taraf nyata α dan dengan derajat kebebasan dan

Pilih taraf nyata α yang diinginkan.

1. Menentukan kriteria pengujian

*H0 Fhitung  ≤ Ftabel*diterima

*H0 Fhitung  ≤ Ftabel*ditolak

1. Menentukan nilai statistik F
2. Membuat kesimpulan apakah diterima atau ditolak
	1. **Kesimpulan**

Setelah analisis hasil penelitian selesai dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian sebagai berikut:

* + 1. Secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, variabel kompetensi pegawai merupakan hal yang penting untuk memecahkan masalah Kinerja Pegawai yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kemampuan merencanakan dan implementasi, kemampuan melayani, kemampuan memimpin, kemampuan berfikir, dan kemampuan bersikap dewasa, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi pegawai masing-masing di Balai pelatihan kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Namun masih ada variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
		2. Secara parsial variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari kemampuan merencanakan dan implementasi *(achievement orientation)*, kemampuan melayani *(costumer service orientation)*, kemampuan memimpin *(impact and influence)*, kemampuan berfikir *(cognitive)*, Kemampuan bersikap dewasa *(self control).* Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hanya hasil penelitian menunjukkan nilai yang bervariasi, tidak sama antara variabel-variabel kompetensi tersebut, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian didapat bahwa karakteristik kemampuan merencanakan dan implementasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh karakteristik kemampuan memimpin yang memiliki pengaruh yang kuat dari variabel kompetensi pegawai. Sedangkan pengaruh variabel yang terkecil terhadap kinerja adalah dari karakteristik- karakteristik berfikir.
	1. **Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, peneliti bermaksud memberikan saran-saran pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi ublic yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Saran Bagi Kegunaan Praktisi:

 a. Sebaiknya ada usaha untuk meningkatkan kemampuan variabel kompetensi kemampuan berfikir *(cognitive).* Karena kompetensi kemampuan berfikir memiliki nilai kontribusi yang paling kecil terhadap kinerja pegawai sebesar 10,6%. Jika kompetensi kemampuan berfikir dapat ditingkatkan tidak saja dapat meningkatkan kinerja pegawai, lebih jauh hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pelatihan serta kreatifitas yang lebih tinggi sehingga pelatihan-pelatihan yang diadakan Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat berkualitas lebih baik lagi.

b. Dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan kompetensi pegawai bagi peningkatan standar kinerja pegawai supaya hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan .

3. Saran Bagi Kebijakan:

Supaya pencapaian kinerja pegawai bisa maksimal dan merata bagi semua pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat , alangkah baiknya Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memiliki SOP atau pedoman pelaksanaan kompetensi, kemampuan merencanakan dan implementasi, kemampuan melayani, kemampuan memimpin, kemampuan berfikir, kemampuan bersikap dewasa,agar tercipta kompetensi pegawai yang sangat baik dan menyeluruh bagi semua pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU-BUKU**

Creswell W John, 2013, *Resarch Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed,* Terjemahan Achmad Fawaid, Pustaka Pelajar; Yogyakarta.

Gibson, Ivancevich Donnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan : Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta.

Gomes, Fautino Cardosa. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yokyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunedara.Prabu. Anwar, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM,* Refika Adithamia. Bandung

Moehiono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* Ghalia Indonesia. Bandung

Moehiono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* Raja Grafindo Persada. Jakarta

Musanef. 1993. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.

Mustopadidjaja A.R. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja*. LAN RI. Jakarta.

Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi.* Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.

Pasolong Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfa Beta. Bandung

Poniman. Farid dan Hadiya. Yayan, 2015, *Manajemen HR STIFIn Terobosan Untuk Mendonkrak Kreatifitas,* Gramedia. Jakarta

Prawirosentono, Suryadi. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE. Yogyakarta.

Prayitno, Widodo dan Suprapto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. Jakarta.

Riduwani, 2002*, Sekala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian,* Alfa Beta.Bandung

Ridwan, 2009, *Metode dan Teknik Menyususn Proposal Penelitian,* Alfa Beta. Bandung

Rivai Jaenal. Dkk, , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek,* Raja Grafindo Persada. Jakarta

Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Disain & Aplikasi.* Terjemahan, Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta.

Sedarmayanti, 2009*, Sumbr Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti, 2011*, Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*,Refika Aditama. Jakarta

Simanbela Poltak, 2012*, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Ghara Ilmu. Yojyakarta.

Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Penada Media Grup.Jakarta.

**THESIS**

Emmayah, 2009, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Thesis; Ujung Pandang.

Komarudin, Yudi, 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.* Thesis. Bandung

**UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN**

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah, Nomor 46, Tahun 201, tentang Penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Mentri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 725, Tahun 2003, Mengenai: Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kesehatan.

Peraturan Gubernur Jawa Barat, Nomor 10 Tahun 2010, Menhenai: Jejaring Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur.