**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP**

**PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA**

**DINAS KESEHATAN KOTA BANDUNG**

**Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar NPM : 148010017**

**Mahasiswa Program Magister administrasi dan Kebijakan Publik**

**Program PascasarjanaUniversitas Pasundan**

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu produktivitas kerja pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya komponen-komponen kompetensi pegawai secara maksimal oleh para pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang kompetensi pegawai dan produktivitas kerja pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah ilmu administrasi publik.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey.* Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh kompetensi pegawai (X) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. 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 menunjukan 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 (X2) 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.

***ABSTRACT***

*Research singer based IN subject matter, Namely employee productivity was low. It singer allegedly caused by yet Components exercise of employee competencies by employees Maximum Operating Bandung Health Office.*

*Approach hearts Singer Research Competence ABOUT employee and employee productivity Seen From the context of public policy and public administration as the Theory of the parent to review the science of public administration develop the repertoire.*

*The research method used is explanatory survey method. Singer methods used to review describes the social phenomenon The hearts HAL examine the singer used to review the effect of employee competence (X) as a variable Non Against employee productivity (Y) as a bound variable. The singer research using quantitative analysis method of analysis through USE Path (path analysis) that is intended to review the effect of variables to determine the amount of Competence Against employee productivity Bandung Health Office Good Operates Operates simultaneously or partial.*

*Results showed that operates simultaneously, the effect of employee competence (X) On work productivity (Y) amounted to 68.9%. As for the influence of variables lie (ε) against labor productivity (Y) of 31.1%. Operating while partial, influence employee competence (X) Consisting Of Three Components Competencies include: Component ATTITUDE (X1) positive effect of 17%. Knowledge Component (X¬2) Against the positive influence of labor productivity (Y) by 42.1%, and the component skills (X3) positive effect against labor productivity (Y) of 9.8%. The three components of employee competencies The dominant influence of partial Operate Against employee productivity is Knowledge Component (X2) has positive effect against employee productivity (Y) Bandung Health Office by 42.1%.*

*Further research can be concluded that the singer Employee Competency to positively influence employee productivity Against AT Bandung Health Office. That Operates Comprehensive Competence has implemented and executed According WITH factors work productivity.*

**A. PENDAHULUAN**

Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Setiap organisasi akan memerlukan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun organisasi tersebut didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud merupakan sumber daya manusia yang handal dalam segala bidang, termasuk handal dalam melakukan usaha demi mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Unsur manusia di dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan. Tujuan 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. Selain itu, organisasi pun akan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan memiliki kapasitas yang tinggi baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Marwansyah (2012:52), mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan mengunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan..

Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini, antara lain masalah dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (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. Pembangunan di Indonesia ini dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan aparatur pemerintahan yang produktif. Artinya aparatur pemerintahan yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi dalam segala bidang sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Oleh karena itu Anorage yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011: 157) mengemukakan 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.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, tentunya Dinas Kesehatan Kota Bandung harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa hal yang membuat produktivitas kerja tersebut masih belum maksimal. Baik dalam hal efisiensi maupun efektivitas.

**B. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir yang akan diuraikan pada bagian ini difokuskan dalam menentukan tujuan dan arah penelitian serta untuk memilih referensi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam konteks ini, peneliti akan mengemukakan teori utama sebagai basis pemikiran untuk menjelaskan struktur hubungan antara bagian-bagian yang terlibat dalam kontelasi masalah Kompetensi pegawai dan Produktivitas kerja pegawai.

Berbicara mengenai kompetensi maka akan sangat terkait dengan kebijakan yang diimplementasikan dalam suatu manajemen terutama di dalam organisasi pemerintah. Kompetensi berkaitan erat dengan ketekunan, kejujuran, dan keramahan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Implementasi kompetensi ini dalam administrasi publik merupakan implementasi dari kebijakan publik. Untuk memahami makna kompetensi Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4), mengemukakan definisi kompetensi sebagai berikut, yaitu :

karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pendapat lain dari Sudarmanto (2009 : 45) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau unggul, atribut disini merupakan kualitas yang diberikan kepada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan atribut ini terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. Dengan pengertian dari Sudarmanto tersebut, jelas bahwa kompetensi pegawai merupakan suatu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga dengan adanya pegawai yang mempunyai kompetensi yang unggul dan mumpuni maka produktivitas kerja yang dihasilkan pun menjadi lebih efektif.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) kompetensi seseorang sangat besar di pengaruhi oleh 3 komponen utama, yaitu:

1. Sikap (attitude), merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.
2. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efesiensi perusahaan.
3. Keterampilan (skill) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programer computer.

Produktivitas menurut National Productivity Board Singapore adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. (Sedarmayanti 2001:56). Sejalan dengan pendapat diatas Muchdarsyah Sinungan (2005:12), mendefinisikan produktivitas sebagai: “Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”.

Simajuntak dalam Sutrisno (2009:103), mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus utuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

1. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja pegawai itu berkaitan dengan pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan. Adapun keterkaitan antara kedua variabel tersebut antara lain dikemukakan oleh Wibowo (271 : 2014) Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, dalam buku yang sama Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi. .

Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Kompetensi Pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai tersebut secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Komponen-komponen**

**Kompetensi Pegawai**

**(Hutapea dan Thoha, 2008:28)**

1. Sikap
2. Pengetahuan
3. Keterampilan

**Faktor-faktor**

**Produktivitas Kerja Pegawai**

**(Simajuntak dalam Sutrisno 2009:103)**

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik Karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Wibowo

(271:2014)



Gambar 2.1

Paradigma Pemikiran tentang

Kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai

**C. Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir yang dikemukakan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai **secara simultan** berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Kompetensi pegawai **secara parsial** diukur melalui kemampuan, pengetahuan dan sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.

**Metode dan Desain Penelitian**

1. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982 : 4) yang menyatakan bahwa penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau testing research yang telah dirumuskan sebelumnya.
2. Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *explanatory survey* metode yang berkaitan dengan menyoroti hubungan atau pengaruh variabel-variavel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.
3. Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey,* yaitu penelitian yang menyoroti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

**D. Hasil penelitian**

Pada Bab 4 ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel kompetensi pegawai sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel kompetensi pegawai yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung, dengan keseluruhan jumlah pegawai 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.

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.

**4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrumen yang digunakan telah sahih untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat hubungan antara atasan dan bawahan instrumen penelitian.

**4.1.2 Uji Validitas**

Angket penelitian disusun dalam dua kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah 18 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel kompetensi (X) yang dibagi menjadi empat komponen, yaitu sikap (X1), pengetahuan (X2) dan keterampilan (X3). Sebagai variabel terikatnya yaitu variabel produktivitas kerja pegawai (Y) yang dilihat dari tiga faktor, yaitu faktor pelatihan (Y1), mental dan kemampuan fisik karyawan (Y2) dan hubungan antara atasan dan bawahan (Y3). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam bentuk skala Likert.

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiono (1999 : 109) “Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Sebuah instrumen dapat dikatakan sahih apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel kompetensi dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998:160). Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson.* (Soepono dalam Iskandar, 2004:65) sebagai berikut :

* 1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menetukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :



* 1. Kaidah Keputusan

Nilai rhitung kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar n-2. Kaidah keputusan sebagai berikut :

a. Jika rhitung > rtabel maka alat ukur yang digunakan valid

b. Jika rhitung ≤ rtabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid

Untuk menguji validitas setiap item maka skor-skor yang ada padaitem yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagal Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dan validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada komponen. Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi pegawai (X) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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, 2015**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Kompetensimenunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y

**E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Secara simultan bahwa kompetensi pegawai memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Artinya bahwa kompetensi pegawai memberikan pengaruh yang dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Selain itu ditemukan juga adanya pengaruh lain yang tidak diteliti tetapi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut misalnya pengembangan sumber daya manusia dan perilaku aparatur birokrasi.
2. Secara parsial pengaruh kompetensi pegawai melalui komponen sikap, komponen pengetahuan, dan komponen keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Komponen yang memberikan pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja adalah komponen pengetahuan, Artinya komponen ini sangat dominan dan menentukan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan yang paling kecil pengaruhnya adalah keterampilan, dimensi ini cukup dominan dan cukup menentukan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

**F. Saran**

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran kepada obyek penelitian sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan produktivitas kerja Dinas Kesehatan Kota Bandung. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

**5.2.1. Saran bagi Pengembangan Ilmu :**

1. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dan produktivitas kerja pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel kompetensi pegawai.
2. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

**5.2.2. Saran bagi Kegunaan Praktis :**

1. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung sebaiknya dilakukan sistem komputerisasi dalam hal pencatatan/ rekapitulasi setiap proses administrasi kepegawaian/ arsip/ data/ dokumen (yang sedang/ masih/ telah dilakukan) agar ketersediaan data tidak terbatas peruntukannya.
2. Dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan kompetensi pegawai bagi peningkatan standar produktivitas kerja pegawai agar hasil kerja memenuhi standar yang sudah ditentukan.

**5.2.3. Saran bagi Kebijakan**

1. Sebaiknya dilakukan upaya perencanaan strategis yang memuat komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan guna mendukung kearah perbaikan produktivitas kerja pegawai secara menyeluruh dan mendukung aturan-aturan yang berlaku untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya
2. Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal di Dinas Kesehatan Kota Bandung, disarankan untuk membuat petunjuk pelaksanaan teknis yang lebih komprehensif dan terpadu, misalnya membuat SOP pelaksanaan kompetensi pegawai sehingga berbagai kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dan *missed-management* dapat diantisipasi secepat mungkin.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afiffudin. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan, Konsep, Teori, dan*

*Implementasinya di Era Reformasi*. Bandung ; Alfabeta

Anwas. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*. Bandung : Alfabeta

Bandung

Hasibuan Malayu S.P..2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT

Bumi Aksara

Herbani, Pasolong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung ; Alfabeta

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Keban Yerenias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*.

Yogyakarta : Gava Media

Mahmudi, 2007, *Manajemen Kinerja Sektor Publik,* Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.

Refika Aditama.

Mangkunegara.2003.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Bandung : PT. Refika Aditama.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia

Nazir. 2011. *Metode Penelitian.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Notoadmojo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta ;

PT. Rineka Cipta

Ricky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas, Mengubah Visi menjadi Realitas.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Siagian. 2009. *Filsafat Administrasi*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara

Silalahi. 2009. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung ; Sinar Baru

Argensindo

Sinambela, Lijan Poltak. 2013. *Kinerja Pegawai teori pengukuran dan Implikasi*.

Yogyakarta : Graha Ilmu

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi Sumber Daya*

*Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2011.*Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Prenada Media Group

Syafiie, Inu Kencana. 2009. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*

*(SANRI).* Jakarta ; PT. Bumi Aksara

Tanudiredja. (2011. *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar*). Bandung. Alfabeta

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*.Bandung: Pustaka Setia

Usmara, A. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumbe Daya Manusia,* Yogyakarta, Amara Books

Veitzhal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami),* Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. R aja Grafindo Persada

Winarno. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik.* Yogyakarta : MedPress.

Yani, Asep Tapip. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Pendekatan*

*Strategik*. Bandung : Humaniora

**Dokumen - Dokumen**

Hidayat, 2013, *Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Bina Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.* Bandung : Pascasarjana UNPAS

Kartiwa, 2014, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Bandung : FISIP UIN Sunan Gunung Djati Bandung*

Peraturan Walikota Bandung Nomor 1307 Tahun 2014 Tentang Rincian tugas pokok, fungsi, uraian dan tata kerja Dinas Kesehatan Kota Bandung