

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Jatimakmur Kota Bekasi

Dinni Banyuwati¹, Sri Wahyuni², Nurwulan Kusumadevi³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa dan dinni.banyuwati@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi. Hasil dari Kompetensi Dan Kepuasan Kerja adalah Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi. Jika Kompetensi dan Kepuasan Kerja baik maka Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi juga semakin baik. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin dan teknik analisis data menggunakan Uji T dan Uji F serta koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi. Dapat dilihat dari hasil Uji t Variabel Kompetensi dimana nilai sign $0,034 < 0,05$ dan bernilai positif dan berarti Hipotesis H1 diterima. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,412 atau 41,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja dimana nilai sign $0,045 < 0,05$ dan bernilai positif dan berarti Hipotesis H2 diterima. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 51 atau 51% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan kondisi kerja mereka secara keseluruhan memiliki dampak langsung terhadap seberapa baik menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Besarnya pengaruh variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung 44,063 yang lebih besar dari F tabel 3,30. Sehingga Hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi R square adalah sebesar 0,740 atau 74%. Maka menunjukkan bahwa 74% variasi naik turunnya Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya Kompetensi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Artinya, ketika kedua faktor ini bekerja secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja menjadi jauh lebih kuat dibandingkan ketika masing-masing faktor bekerja secara terpisah.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan dan Kinerja, Pegawai, UPTD, Puskesmas, Jatimakmur Kota Bekasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the extent of the influence of competence and job satisfaction on employee performance at the Jati Makmur Community Health Center in Bekasi City. The results of competence and job satisfaction are employee performance at the Jati Makmur Community Health Center in Bekasi City. If competence and job satisfaction are good, then employee performance at the Jati Makmur Community Health Center in Bekasi City will also improve. The method used in this study is a quantitative research method with descriptive and verificative characteristics. The number of samples used is 34 respondents. The sampling technique used in this study is the Slovin formula, and the data analysis technique

uses the T-test and F-test as well as the coefficient of determination with the help of the SPSS version 25.0 application. Based on the analysis conducted, it can be concluded that Competence has a partial effect on the Performance variable of employees at the Jati Makmur Community Health Center Technical Implementation Unit in Bekasi City. This can be seen from the results of the t-test for the Competence variable, where the sign value is $0.034 < 0.05$ and has a positive value, meaning that Hypothesis H1 is accepted. The magnitude of the influence can be seen from the R Square value of 0.412 or 41.2%, with the remainder influenced by other variables outside the scope of this study. This means that employee competency has a significant influence on employee performance. The higher the competency of employees, the better their performance. The Job Satisfaction variable has a partial effect on the Employee Performance variable. This can be seen from the t-test results for the Job Satisfaction variable, where the sign value is $0.045 < 0.05$ and is positive, meaning that Hypothesis H2 is accepted. The magnitude of the effect can be seen from the R Square value of 51 or 51%, with the remainder being influenced by other variables outside the scope of this study. This means that employee job satisfaction has a significant effect on employee performance, in that the level of satisfaction felt by employees towards their work, work environment, and overall working conditions has a direct impact on how well they carry out their duties and responsibilities. The magnitude of the influence of the variables of Competence and Job Satisfaction has a simultaneous effect on the variable of Performance of the Jati Makmur Community Health Center in Bekasi City. This is evident from the significance value of $0.00 < 0.05$ and the calculated F value of 44.063, which is greater than the F table value of 3.30. Therefore, Hypothesis H3 is accepted. The magnitude of the combined influence of Employee Competence and Job Satisfaction on Performance can be seen from the value of the coefficient of determination R square, which is 0.740 or 74%. This indicates that 74% of the variation in performance (Y) can be influenced by variations in competence (X1) and job satisfaction (X2). The remaining 26% is influenced by other variables outside the research variables. This means that when these two factors work together, their impact on performance is much stronger than when each factor works separately. This simultaneous effect shows that competency and job satisfaction complement each other in influencing employee performance.

Keywords: Competency, Satisfaction, and Performance, Employee, Regional Technical Implementation Unit (UPTD), Community Health Center (Puskesmas), Jatimakmur, Bekasi City

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan adalah salah satu bagian Pembangunan nasional, dan keberhasilan pembangunan kesehatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan untuk tercapainya keberhasilan Pembangunan nasional Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran, motivasi dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang demi terwujudnya derajat Kesehatan Masyarakat yang optimal.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut selaras dengan Visi Kementerian Kesehatan (Kemenkes) tahun 2025-2029 adalah “Masyarakat yang Sehat dan Produktif guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”. Visi ini bertujuan untuk Mewujudkan lingkungan dan perilaku hidup sehat, memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan Kesehatan bermutu, meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan memberikan jaminan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang langsung berhubungan dengan masyarakat mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Sesuai PMK No 19 tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Puskesmas.

Perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia dimulai oleh pemerintah Belanda pada abad ke-16 Pelayanan kesehatan di Indonesia dimulai dengan upaya pemberantasan penyakit cacar dan kolera yang ditakuti masyarakat pada saat itu. Kesehatan masyarakat berperan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengentasan kemiskinan dan pembangunan ekonomi. Konsep Puskesmas sendiri diperkenalkan di Indonesia pada tahun 1969. Mengenai pelaksanaan

konsep Puskesmas, pemerintah kota/kabupaten kurang memperhatikan pembangunan bidang kesehatan pada masa pendiriannya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi dan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang di tempat kerja sangat tergantung pada keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kesejahteraan berhubungan positif dengan kinerja. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting, karena kinerja yang baik yang diinginkan organisasinya dari pegawainya, bekerja dengan sungguh sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai untuk mencapai hasil yang terbaik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka keberhasilannya dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dimulai dari semakin diperlukannya kemampuan sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Sebagai tuntutan organisasi tumbuh, pemimpin harus mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk manajemen dan pengembangan, pegawai harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai persyaratan organisasi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah faktor kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Namun kenyataannya di lapangan masih banyak Kompetensi pegawai yang tidak merata dan belum optimal menyebabkan pegawai kesulitan melaksanakan tugas secara efektif sehingga menurunkan kinerja.

Namun, kompetensi saja tidak cukup tanpa didukung oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pimpinan, dan hubungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai. Beberapa hal yang dijumpai di lapangan yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai diantaranya kondisi fisik dan suasana kerja yang tidak nyaman serta fasilitas yang kurang memadai menurunkan kepuasan kerja pegawai. Penghargaan dan Kompensasi yang Tidak Memadai Ketidakpuasan atas gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan sering menjadi keluhan yang mengurangi motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan antarpegawai dan pimpinan yang kurang harmonis konflik, kurangnya komunikasi yang baik, atau kurangnya dukungan dari atasan dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan menurunkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Kurangnya kesempatan pengembangan karir dan pelatihan pegawai yang merasa tidak memiliki peluang berkembang atau meningkatkan kompetensi cenderung merasa jenuh dan tidak puas dengan pekerjaannya. Beban kerja yang tidak seimbang beban kerja yang terlalu berat atau tidak

sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai bisa menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. kurangnya pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja apresiasi yang minim terhadap pencapaian pegawai membuat mereka merasa tidak dihargai sehingga berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Ketidakjelasan Tugas dan Peran Pegawai yang tidak jelas dengan tugas dan tanggung jawabnya cenderung merasa bingung dan tidak puas dengan pekerjaannya. Permasalahan-permasalahan ini sering kali menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja.

Unit pelaksanaan teknis dinas (unit pelayanan terpadu) Puskesmas Jatimakmur merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kota Bekasi. Yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sosial dibidang pelayanan umum, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat diwilayah Jatimakmur, membina peran serta masyarakat diwilayah Jatimakmur dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat dan mandiri serta memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerja Puskemas Jatimakmur.

Tabel 1. Data pegawai berdasarkan Jabatan Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala puskesmas (Apoteker)	1
2	Koordinator Tata Usaha (Perawat)	1
3	Dokter Umum	2
4	Bidan	7
5	Perawat	4
6	Dokter gigi	1
7	Kesling	2
8	Asisten apoteker	1
9	Analisis lab	1
10	Nutrisionis	1
11	Promkes	2
12	Penatalayanan Oprasioanal	3
13	Administrasi Perkantoran	1
14	Pegawai p3k	7
Jumlah		34

Sumber: Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur

Di dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurang nya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Manusia akan mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila manusia bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, sehat, aman, dan selamat..

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Maka Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Ketidakteraturan dan Ketidakseimbangan Kompetensi Pegawai Kompetensi pegawai di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur belum merata dan belum optimal. Beberapa pegawai mengalami keterbatasan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan, sehingga mereka kesulitan melaksanakan tugas secara efektif. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja organisasi.
2. Kondisi Kepuasan Kerja yang Beragam dan Kurang Mendukung Pegawai mengalami kepuasan kerja yang rendah akibat berbagai faktor, seperti kondisi fisik dan suasana kerja yang tidak nyaman, fasilitas yang kurang memadai, penghargaan dan kompensasi yang tidak sesuai, serta hubungan kerja yang kurang harmonis antarpegawai dan dengan pimpinan.
3. Kurangnya Dukungan Pengembangan Karir dan Pelatihan Minimnya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan berdampak pada rasa jenuh dan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka.
4. Beban Kerja yang Tidak Seimbang menyebabkan stres dan kebingungan pegawai, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.
5. Minimnya Pengakuan dan Apresiasi atas Prestasi Kerja Kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian pegawai membuat mereka merasa kurang dihargai, menurunkan semangat dan kepuasan kerja.
6. Dampak Negatif Terhadap Kinerja Pegawai Kombinasi dari berbagai permasalahan kompetensi dan kepuasan kerja ini berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai di Ketidakteraturan dan Ketidakseimbangan Kompetensi Pegawai. Kompetensi pegawai belum merata dan belum optimal. Beberapa pegawai mengalami keterbatasan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan, sehingga mereka kesulitan melaksanakan tugas secara efektif.

Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu peneliti, dan pemikiran, maka pembahasan penelitian hanya terdiri dari tiga variabel yaitu Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas pokok permasalahan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi?.

2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi

LANDASAN TEORI

A. Kompetensi

Kompetensi menurut Mansfield (2002) merujuk pada kemampuan dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam suatu bidang pekerjaan atau profesi. Dalam konteks ini, kompetensi teknis mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Mitrani (dalam Hasibuan, 2003 : 217) mengatakan bahwa kompetensi sebagai an underlying characteristic's an individual which is causally relate to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation (karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya). Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian dan kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Dari pengertian kompetensi diatas dapatlah dipahami bahwa sesungguhnya kompetensi selalu melekat pada diri seseorang karena menyangkut karakteristik seseorang dan bagaimana efektifitas seseorang dalam bekerja. Spencer menjelaskan arti penting dari peningkatan kemampuan dan pengetahuan yang mendukung efektifitas seseorang dalam bekerja berasal dari proses pendidikan dan pelatihan. Sedangkan konsep pengembangan kompetensi dapat diartikan dari dua sudut yaitu secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan merupakan suatu peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam

rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa, peningkatan mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal, hasil ini dapat berupa apa saja, benda atau uang. (Sedarmayanti, 2004 : 26). Hasibuan (2003 : 68), mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan penjenjangan dan berbagai jenis latihan. Pendidikan diarahkan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan agar memiliki wawasan yang lebih luas dan pola pikir yang kritis dan analitis. Sedangkan latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk menunjang pelaksanaan tugas. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta kematangan berpikir yang otomatis dibarengi dengan perubahan moral dan perilaku dalam melaksanakan tugastugas pemerintahan dan pembangunan. Pengembangan sumberdaya aparatur ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi kemasa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas sumberdaya aparatur diselaraskan dengan kualifikasi yang dibutuhkan antara lain persyaratan keterampilan, keahlian dan profesi yang sesuai kebutuhan sehingga apa yang diharapkan kedepan sesuai yang diharapkan.

Menurut Boulter et al. (dalam Sutrisno, 2009,), "kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu". Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Spencer (dalam Sutrisno, 2009,) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas 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.

B. Dimensi Kompetensi

Menurut Mansfield (2002) Dimensi-dimensi ini membantu dalam memahami bagaimana kompetensi dapat diukur dan dikembangkan dalam berbagai bidang. Berikut adalah penjelasan mengenai dimensi-dimensi tersebut:

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

3. Sikap

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

4. Perilaku

Perilaku adalah tindakan nyata yang diambil oleh individu dalam konteks pekerjaan. Perilaku yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Contohnya cara seorang pimpinan berinteraksi dengan bawahan nya .

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga merupakan sebuah bentuk sikap emosional dari individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. (Fathoni, 2006) Luthans (2006) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan senang dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, seperti iklim organisasi, hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, hingga gaya kepemimpinan yang ada di dalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap positif SDM terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan timbul berdasarkan penilaiannya terhadap situasi kerja yang dialami. Namun seseorang dapat menentukan sendiri tingkat kepuasannya terhadap pekerjaannya, karena meskipun relatif puas pada salah satu aspek pekerjaan namun bisa saja tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. (Hasibuan, 2005) Biasanya karyawan yang puas pada pekerjaannya akan lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Selain itu karyawan juga akan merasa lebih puas apabila balas jasanya yang diterima sebanding dengan kinerja yang telah dilakukannya.

Pekerjaan akan dirasa menyenangkan untuk dikerjakan apabila pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerjanya. (Supriyanto, Sani and Machfudz, 2010) Namun sebaliknya apabila timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja maka pekerjaan tersebut tidak menyenangkan untuk dilakukan (Bangun, 2012).

D. Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penting dalam sebuah pekerjaan, dimana individu tersebut akan meresponnya. Berikut beberapa dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006):

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Tiap pekerjaan pasti membutuhkan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang apa yang digeluti. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta seperti apa keahlian/keterampilannya digunakan dalam pekerjaan tersebut, akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

2. Atasan (supervision)

Dalam hal ini artinya peran seorang atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja bawahannya. Bagi bawahan, seorang atasan biasanya dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman sekaligus sebagai atasan.

3. Teman sekerja (workers)

Hal ini berkaitan dengan hubungan yang terjadi antara pegawai dan atasan serta dengan pegawai lainnya. Jadi baik atasan maupun bawahan juga termasuk dalam kategori teman sekerja karena berada dalam satu lingkup dengan satu tujuan yang sama.

4. Promosi (promotion)

Salah satu faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk mendapat jenjang karir selama bekerja.

5. Gaji/upah (pay)

Merupakan faktor yang penting terutama untuk pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

E. Kinerja

Mangkunegara dalam Wiwik Sudarmayanti (2015) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Selain itu Mangkunegara dikutip dari Widodo (2015) juga mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi dikutip dari Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak yang dikutip dari Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Novita (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Suyadi (1999:2) dalam (Bukit et al., 2017:84) menyatakan bahwa arti performance atau kinerja adalah capaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasinya secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dessler (2011) dalam (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024:263) mendefinisikan kinerja sebagai “kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan organisasi”. Kinerja dipengaruhi oleh ketrampilan, pengetahuan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

F. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja Mangkunegara dalam Wiwik Sudarmayanti (2015) adalah kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kuantitas Kerja

adalah standar yang dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

adalah standar yang menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Ketepatan

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

G. Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut Kerlinger (1983) dalam (Santoso & Madiistriyatno, 2021:30-31) menyebutkan bahwa hipotesis adalah pernyataan dugaan (conjectural) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (declarative) dan menghubungkan baik secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan yang lainnya. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159).

Hipotesis yang diajukan adalah :

1. H1:Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi.

2. H2:Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi.
3. H3:Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

(Santoso & Madiistriyatno, 2021:105-106) menjelaskan bahwa populasi adalah totalitas dari unit analisa yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Dari uraian diatas dapat digaris bawahi bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang diteliti tersebut sebanyak 34 orang Pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi

(Santoso & Madiistriyatno, 2021: 78) bahwa Sampel adalah bagian populasi yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diteliti. Cooper dan Schindler (2008) menyebutkan beberapa manfaat dari penggunaan sampel yaitu biaya lebih hemat (penelitian lebih efisien), lebih cermat dan teliti dalam mengumpulkan data, penelitian lebih efektif, memudahkan peneliti karena jumlah sampel lebih sedikit dibanding dengan populasi. Menurut Sugiyono dalam (Hayati, Risna 2023) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dari penelitian ini dijadikan sampel untuk penelitian yaitu sebanyak 34 orang responden yaitu Pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa dan Pembahasan Penelitian

Hasil Analisis Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal sebagai teknik pembuktian kevalidan instrumen penelitian. Validitas internal termasuk dalam kelompok validitas kriteria yang merupakan validitas yang tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:126). Apabila koefisien korelasi diantara keduanya positif dan signifikan, maka item tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25, didapatkan validitas alat ukur sebagai berikut:.

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearson Correlation			Ket
	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Kinerja	
1	,516**	,681**	,710**	Valid
2	,581**	,766**	,575**	Valid
3	,532**	,660**	,585**	Valid
4	,578**	,638**	,487**	Valid
5	,762**	,744**	,658**	Valid
6	,647**	,722**	,704**	Valid
7	,588**	,780**	,801**	Valid
8	,638**	,668**	,711**	Valid
9	,659**	,759**	,753**	Valid
10	,692**	,857**	,716**	Valid
11	,591**	,783**	,701**	Valid
12	,593**	,723**	,756**	Valid
13	,692**	,771**	,708**	Valid
14	,705**	,744**	,627**	Valid
15	,624**	,796**	,734**	Valid

Sumber: Data yang Diolah Menggunakan SPSS Versi 25.

Dari tabel di samping menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Kompetensi, Pelayanan dan Kepuasan memiliki koefisien Validitas diatas 0,232 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada Variabel Kompetensi, (X1), Pelayanan (X2) dan Kepuasan (Y) Valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	0,889	15
Kepuasan Kerja	0,939	15
Kinerja	0,916	15

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6, dimana Variabel Kompetensi 0,889, Kepuasan kerja 0,939 serta Kinerja 0,916 sehingga kuesioner item untuk variabel Kompetensi, Kepuasan kerja dan Kinerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

3. Koefisien Determinasi

Nilai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat pada nilai R Squared (R²) yang dihasilkan dari proses perhitungan statistik. Nilai R² terletak

pada rentang 0 sampai 1 yang diartikan bahwa semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi atau dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

	Model Summary				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kompetensi(X1)	1	,642a	0,412	0,393	7,798
Kepuasan Kerja (X2)	1	,714a	0,51	0,495	7,117
Kinerja(Y)	1	,860a	0,74	0,723	5,27

Dari Tabel di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap Y dimana KD didapat dari R Square x 100% maka:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja sebesar $0,412 \times 100\%$ atau 41,2 %
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar $0,51 \times 100\%$ atau 51 %
3. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan kerja bersama-sama terhadap Kinerja sebesar $0,74 \times 100\%$ atau 74 %

B. Uji t

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada masing-masing variabel bebas (X). Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan hipotesis uji parsial:

1. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan bernilai positif.
2. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel (Kualitas Pelayanan, Kinerja dan Kepuasan Pelanggan).

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	16,865	8,492		1,986	,034
TOTAL KOMPETENSI	,706	,149	,642	4,733	,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa :

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi

Diketahui Kompetensi dengan $\text{sig.}(0,034) < (0,05)$ Artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja sehingga H1(Hipotesis ke 1) diterima

Tabel 5. Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,193	7,269		2,090,045
	TOTAL KEPUASAN KERJA	,684	,119		,7145,772,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa :

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi

Diketahui Kepuasan Kerja dengan $\text{sig.}(0,045) < (0,05)$ Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sehingga H2 (Hipotesis 2) diterima.

C. Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi uji regresi berganda pada ANOVA Regression (Sig.) dan perbandingan Fhitung dengan Ftabel. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari nilai Ftabel.

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji f Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2447,450	2	1223,725	44,063	,000 ^b
Residual	860,932	31	27,772		
Total	3308,382	33			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

b. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPETENSI, TOTAL KEPUASAN KERJA

Menentukan nilai f tabel

$\text{df}(N1)=k-1$

$=3-1$

$$=2$$

$$df(N2)=n-k$$

$$=34-3$$

$$=31 \text{ maka } F_{\text{tabel}} \text{ nya } = 3,30$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. ANOVA Regresion sebesar $0,000 < (0,05)$ dan nilai F hitung $(44,063) > F$ tabel $(3,30)$ yang artinya bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja, terhadap variabel Kinerja pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi. Dapat dilihat dari hasil Uji t Variabel Kompetensi dimana nilai $\text{sign } 0,034 < 0,05$ dan bernilai positif dan berarti Hipotesis H_1 diterima. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square sebesar $0,412$ atau $41,2\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja ini bersifat positif, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Dengan kata lain, tidak ada hubungan negatif antara kompetensi dan kinerja. Semakin karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugasnya, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapainya. Berdasarkan analisis data, kompetensi karyawan mampu menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $41,2\%$. Ini berarti bahwa dari seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi memberikan kontribusi sebesar $41,2\%$. Sementara itu, sebesar $58,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem reward, atau faktor-faktor lainnya. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jatimakmur Kota Bekasi, manajemen

perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan berkelanjutan, atau pengembangan karir yang terstruktur.

3. Bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pada Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi. Dapat dilihat dari hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja dimana nilai sign $0,045 < 0,05$ dan bernilai positif dan berarti Hipotesis H2 diterima. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 51 atau 51% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan kondisi kerja mereka secara keseluruhan memiliki dampak langsung terhadap seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ini bersifat positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, merasa diperlakukan dengan baik, merasa dihargai, dan merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan analisis data, kepuasan kerja karyawan mampu menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51%. Ini berarti bahwa dari seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kompetensi, yaitu sebesar 51%. Sementara itu, sebesar 49% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti sistem penggajian, hubungan dengan atasan, kesempatan untuk berkembang, atau faktor-faktor lainnya. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi, manajemen perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, memberikan pengakuan dan apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai.
4. Dilihat dari nilai R Square sebesar 51 atau 51% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Bahwa variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Unit Pelayanan Teknis

Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai Fhitung 44,063 yang lebih besar dari Ftabel 3,30. Sehingga Hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R square adalah sebesar 0,740 atau 74%. Maka menunjukkan bahwa 74% variasi naik turunnya Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya Kompetensi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Artinya bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi. Artinya, ketika kedua faktor ini bekerja secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja menjadi jauh lebih kuat dibandingkan ketika masing-masing faktor bekerja secara terpisah. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaannya mungkin tidak akan menunjukkan kinerja yang optimal. Demikian pula, karyawan yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya tetapi tidak memiliki kompetensi yang memadai juga tidak akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu dikembangkan secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan analisis data, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74%. Ini berarti bahwa dari seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kombinasi antara kompetensi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang sangat besar, yaitu sebesar 74%. Sementara itu, sebesar 26% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem reward, kondisi ekonomi, atau faktor-faktor lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor kunci yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika kedua faktor ini dikembangkan secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja menjadi sangat kuat, bahkan lebih kuat dibandingkan ketika masing-masing faktor bekerja secara terpisah. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)Jatimakmur Kota Bekasi, manajemen perlu mengembangkan strategi yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan peningkatan kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) disarankan mengembangkan strategi yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan peningkatan kepuasan kerja melalui kolaborasi yang berkelanjutan dengan Rumah Sakit. Peningkatan kompetensi pegawai seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan serta pembinaan yang terarah. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja pun perlu menjadi perhatian seperti perbaikan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan dukungan organisasi. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan terintegrasi dengan sistem pelayanan kesehatan yang ada, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan melibatkan pegawai di Rumah Sakit atau Puskesmas yang berbeda sehingga memungkinkan adanya temuan-temuan baru yang tentunya dapat memperluas kebermanfaatan penelitian-penelitian Manajemen Rumah Sakit dan Manajemen Rumah Sakit.

REFERENSI

- Adrizza, Y. A. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT> Indah Trans Tour Travel Bandung. <https://repo.unwim.ac.id/id/eprint/328>
- Arikunto, S. (2006). "Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik" (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). "Manajemen sumber daya manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). "Human resource management" (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Fathoni, A. (2006). "Organisasi dan manajemen sumber daya manusia". Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2012). "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21" (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). "Manajemen sumber daya manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). "Manajemen sumber daya manusia" (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. (2023). "Metodologi penelitian kuantitatif untuk manajemen". Jakarta: Kencana.
- Kerlinger, F. N. (1983). "Foundations of behavioral research" (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? "Organizational Behavior and Human Performance", "4"(4), 309–336.
- Luthans, F. (2006). "Organizational behavior" (8th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, M. (2024). "Manajemen kinerja dan perilaku organisasi di era digital". Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). "Manajemen sumber daya manusia perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). "Manajemen sumber daya manusia perusahaan" (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). "Sumber daya manusia perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansfield, B. (2002). What is competence all about? "Competency", "3"(3), 24–28.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). "Human resource management" (9th ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Nasution, S. (2003). "Metode research (Penelitian ilmiah)". Jakarta: Bumi Aksara.

- Noor, J. (2011). "Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah". Jakarta: Kencana.
- Ruky, A. S. (2003). "Sistem manajemen kinerja". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sanusi, A. (2012). "Metodologi penelitian bisnis". Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2004). "Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil". Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). "Competence at work: Models for superior performance". New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D" (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D" (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). "Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS". Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, A. S., Sani, A., & Machfudz, M. (2010). "Perilaku organisasi". Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). "Manajemen sumber daya manusia". Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). "Manajemen sumber daya manusia" (Edisi revisi). Jakarta: Kencana.
- Suyadi, P. (1999). "Performance management". Jakarta: Grasindo.
- Taufik, K., & Dhika, A. (2020). "Metode penelitian kuantitatif untuk ekonomi dan bisnis". Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2009). "Manajemen kinerja". Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2010). "Manajemen kinerja" (Edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). "Manajemen pengembangan sumber daya manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar