

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
KESEHATAN KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh : Wisnu Wijaya

NPM 2163201057

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
TAHUN 2025**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
KESEHATAN KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Publik (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)

**Oleh : Wisnu Wijaya
NPM 2163201057**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
TAHUN 2025**

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberi penulis kekuatan, membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan penulis dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan, sehingga skripsi ini selesai tepat waktu. Shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kepada cinta pertama penulis Bapak Mujiono. Terima kasih telah menjadi support system terbesar dihidup anakmu ini, selalu mengusahakan apapun yang anaknya inginkan, tak ada satupun keinginanmu tidak terpenuhi olehmu, terima kasih telah memberi kasih sayang yang tak terhingga, terima kasih telah menjadi garda terdepan kesuksesanmu.
2. Kepada pintu surgaku Mamak Suyanti, terima kasih telah membawa ku selama 9 bulan di dalam perut dengan selamat dan mempertaruhkan nyawa demi kelahiranku hingga bisa hidup sampe saat ini, memberikan kasih sayang yang tak terhingga. Terima kasih juga telah memperjuangkan pendidikanku hingga sampe saat ini, semoga suatu saat nanti apa yang telah engkau perjuangkan untukku akan kembali kepadamu dalam bentuk kebahagiaan.
3. Kepada mbak ku satu-satunya Rima Ramadani Mujianti, S.Tr.Keb dan kakak ipar Riduan, S.E yang selalu jadi inspirasi dan motivasi dalam hidupku, yang selalu memberikan semangat dan dorongan terima kasih atas dukungan dan kasih sayangmu. Terima kasih juga telah menjadi donatur tetap selain bapak dan mamak.
4. Kepada Keponakan-keponakan penulis yang lucu Rafifa Khairunnisa Zahida dan Rizqillah terima kasih telah hadir memberikan kebahagiaan di tengah-tengah rumitnya kehidupan.
5. Kepada keluarga besarku mbah Alm.Wirotioso dan Almh. Rajiyem serta mbah Alm. Patmomiharjo dan Saniyem. Yang selalu membantu dalam segala hal sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini dengan baik.

6. Kepada dosen pembimbing terbaikku ibu Dr. Titi Darmi, M.Si yang telah membimbingku, mengajarku hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada SAROK (Sahabat Orok) Gufi, Rio, Nia, terima kasih telah memperindah masa-masa kecil kita sampai dengan saat ini, terima kasih telah hadir dan selalu setia membantu, menemani hingga berjuang bersama-sama dalam hal apapun.
8. Kepada sahabatku Gufi terima kasih telah membantu, mengajari dan selalu setia direpotkan dalam hal pembuatan skripsi ini.
9. Kepada Fathia dan Loga terima kasih telah mendukung dan menemani dalam suka dan duka, selalu membantu dalam hal apapun, dan terima kasih telah bersedia menemani dalam pembuatan skripsi ini.
10. Kepada Rosa, Indri, Klara, Natasa, terima kasih telah menjadikan kosan nya menjadi tempat istirahat di sela-sela menunggu mata kuliah selanjutnya dan menjadi teman yang sangat-sangat membantu dalam hal apapun selama perkuliahan, dan kepada Lalak terima kasih juga telah menjadi teman yang dalam keadaan apapun selalu berusaha membantu dan selalu bisa diajak kerjasama, saling support tanpa bersaing. Terima kasih kepada kalian selalu setia menjadi teman penulis dari awal hingga akhir
11. Kepada teman-teman PMM 3 Universitas Islam Malang terima kasih telah menjadi keluarga baru dan memberikan banyak pelajaran berharga di tempat perantauan, banyak hal yang didapat selain bertukar budaya dari sabang sampai merauke, bertukar fikiran hingga hal-hal baru yang menambah pengetahuan.
12. Kepada teman-teman PMM 3 kelompok Modul Nusantara Sat-Set terima kasih telah menjadikan kelompok ini seperti keluarga tapi tak sedarah, banyak hal-hal yang dan momen-momen yang kita lewati setiap hari, setiap minggu hingga sampe 4,5 bulan kita bersama.
13. Kepada YSSA (Yang Sumatera Sulawesi Aja) Adel, Naya, Andi Adel, Kak Tami, Byan, Fauzan, terima kasih telah membuat momen-momen berharga di awal kita bertemu, mereka adalah teman-teman pertama yang bertemu dan membantu dalam hal-hal selama PMM, terima kasih kepada kalian yang

tak terhingga, walaupun kita berjauhan semoga suatu saat nanti kita dipertemukan dalam keadaan yang baik dan sukses.

14. Kepada seluruh Dosen Administrasi Publik terima kasih atas ilmu pengetahuan dan pelajaran yang diberikan selama masa perkuliahan hingga sampai dengan selesai.
15. Teman-teman seperjuangan administrasi publik angkatan 2021 terima kasih telah kebersamaan selama masa perkuliahan.
16. Denny Caknan, Guyon Waton, NDX, Aftershine, Tiara Andini, terima kasih lagu-lagunya sudah menjadi playlist, untuk menemani penulis dalam pembuatan skripsi ini.
17. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada sosok yang berjuang tanpa henti, seorang laki-laki yang memiliki impian tinggi. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Wisnu Wijaya. Anak bungsu yang berusia 22 tahun yang, terima kasih telah turut hadir di dunia, dan berjuang sejauh ini, terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Aku bangga setiap langkah kecil yang kau ambil, atau pencapaian yang tidak selalu dirayakan orang lain. Walaupun harapan kadang tak sesuai apapun itu harus tetap disyukuri dan dapat dijadikan pelajaran kedepannya. Jangan lelah untuk selalu berusaha karena apapun yang kita usahakan tidak akan tetap ditempat akan tetapi akan mendapatkan hasil nya suatu saat nanti, aku selalu berdoa agar langkah kecil kaki ini selalu diperkuat dan dikelilingi orang-orang hebat suatu saat nanti.

Bengkulu, 1 Juli 2025

Wisnu Wijaya

MOTTO

“Apapun yang terjadi pokoknya kamu harus tetap kuliah”

(Bapak, 2023)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat kita sulit, jadi jangan mudah menyerah”

(Ir. H. Joko Widodo)

“Bila esok nanti kau sudah lebih baik, jangan lupakan masa-masa sulitmu, Ceritakan kembali pada dunia, caramu merubah peluh jadi senyuman”

(Andmesh Kamaleng)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wisnu Wijaya

NPM : 2163201057

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa kerja ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya, belum diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun dan bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Bengkulu, 1 Juli 2025

Yang Menyatakan,



Wisnu Wijaya

NPM 2163201057

HALAMAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
KESEHATAN KOTA BENGKULU**

Oleh : Wisnu Wijaya

NPM 2163201057



Dosen Pembimbing Utama : Dr. Titi Darmi, M.Si

NP. 19680918 201008 2 096

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, pada :

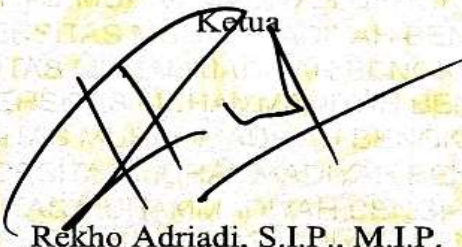
Hari/Tanggal : Selasa, 1 Juli 2025

Jam : 13.00 – 14.30 WIB

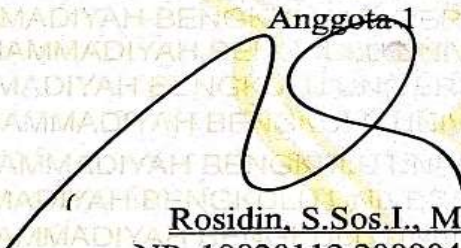
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji

Ketua


Rekho Adriadi, S.I.P., M.I.P.
NP.19870801 201408 1 185

Anggota 1

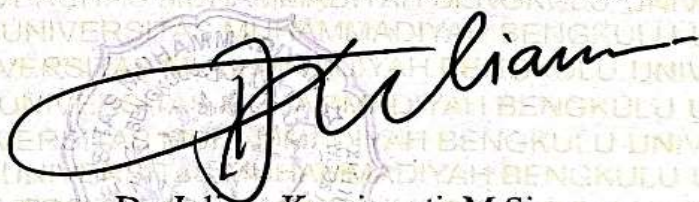

Rosidin, S.Sos.I., M.Si.
NP.19820112 200904 1 080

Anggota 2


Dr. Titi Darmi, S.Pd., M.Si.
NP.19680918 201008 2 096

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Juliana Kurniawati, M.Si.
NP.19780704 201008 2 095

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu; Wisnu Wijaya, 2163201057; 2025; Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran dalam menjamin efektivitas pelayanan publik. Kinerja mereka sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, yang meliputi keterampilan teknis, manajerial, dan sosial kultural. Di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, berbagai tantangan masih dihadapi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Salah satu indikator, yaitu cakupan K1, mengalami penurunan dari 98,8% menjadi 94,4%. Fakta ini menimbulkan kebutuhan untuk menelaah kembali kualitas kompetensi pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan program-program kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 68 PNS sebagai sampel total. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang diukur menggunakan skala Likert. Variabel kompetensi dianalisis melalui lima dimensi menurut Moeheriono, sedangkan kinerja diukur berdasarkan indikator Robbins, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel kompetensi dan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 mengisyaratkan bahwa sebesar 60,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Analisis regresi mengungkap bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki PNS, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Kesehatan meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, baik secara teknis maupun manajerial. Selain itu, diperlukan sistem monitoring yang sistematis

terhadap capaian kinerja, guna menjamin bahwa kualitas pelayanan publik tetap berada pada standar yang diharapkan. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di bidang kesehatan.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KOTA BENGKULU

Oleh:

Wisnu Wijaya

2163201057

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan dalam laporan buku profil Dinas Kesehatan Kota Bengkulu yang menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang belum mencapai target yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana kompetensi memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam konteks pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu sebanyak 68 orang sebagai sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kompetensi pegawai termasuk dalam kategori "baik", demikian pula dengan gambaran kinerja pegawai. Hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,8% menunjukkan bahwa kompetensi mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam kinerja pegawai negeri sipil, sementara sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai merupakan strategi yang krusial dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan publik di tingkat daerah, khususnya pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja; Pegawai Negeri Sipil; Dinas Kesehatan; Bengkulu

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON CIVIL SERVANTS' PERFORMANCE IN THE HEALTH SERVICE OF BENGKULU CITY

By:
Wisnu Wijaya
216320105

This study was motivated by findings in the report of the Bengkulu City Health Office profile book which showed a decline in employee performance that had not reached the set target. The purpose of this study was to determine the extent to which competence affects the performance of civil servants in the context of public services. This study used a quantitative approach with a survey method, involving all civil servants in the Bengkulu City Health Office as many as 68 people as a saturated sample. Data were collected through a closed questionnaire with a Likert scale and analyzed using simple linear regression through the SPSS application. The results of the study showed that the description of employee performance was included in the "good" category, as was the description of employee performance. The results of the regression analysis revealed that competence had a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of 0.000. In addition, the coefficient of determination (R^2) value of 60.8% indicated that competence was able to explain more than half of the variation in civil servant performance, while the remaining 39.2% was influenced by other factors outside the variables studied. This finding confirms that increasing employee competence is a crucial strategy in efforts to improve public service performance at the regional level, especially at the Bengkulu City Health Office.

Keywords: *Competence; Performance; Civil Servants; Health Service; Bengkulu*

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, berkah, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu” skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam Proses penulisan dan penyusunan skripsi penulis mendapat dukungan dan bantuan dari pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Dr. Susiyanto, M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu;
2. Ibu Dr. Juliana Kurniawati, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu;
3. Ibu Dr. Novliza Eka Patrisia, M.Si selaku Kepala Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Bengkulu;
4. Ibu Dr. Titi Darmi, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan banyak kontribusi dan meluangkan waktunya untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini;
5. Tim penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini baik saat sidang skripsi maupun saat revisi skripsi ini

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna namun penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi khalayak pembaca.

Bengkulu, 1 Juli 2025

Wisnu Wijaya

NPM 2163201057

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	v
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)	14
2.1.3 Kinerja Pegawai	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Variabel dan Hubungan Antar Variabel	30
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	30
2.3.2 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Pendekatan Penelitian.....	32
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel	34
3.4 Definisi Operasional Variabel	35

3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1 Data Sekunder.....	39
3.5.2 Data Primer	40
3.5.3 Uji Coba Kuesioner	41
3.6 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Statistik Deskriptif	50
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.6.3 Uji Hipotesis Data.....	55
BAB IV PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
4.1.1 Profil Umum Kota Bengkulu	60
4.1.2 Posisi Astronomis	60
4.1.3 Kecamatan di Kota Bengkulu	61
4.1.4 Komposisi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu.....	62
4.1.5 Deskripsi Singkat Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.....	63
4.1.6 Visi, Misi dan Motto Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.....	64
4.2 Analisis Data	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	67
4.2.2 Statistik Deskriptif	72
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.2.4 Uji Hipotesis Data	87
4.3 Pembahasan	91
BAB VPENUTUP.....	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 Klasifikasi Alat Ukur	38
Tabel 3.4 Kriteria Validitas Pernyataan	43
Tabel 3.5 Uji Validitas Kompetensi.....	44
Tabel 3.6 Hasil Validitas Kinerja.....	46
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi	49
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	49
Tabel 3.9 Tingkat Capaian Responden	52
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan Umur	69
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Task Skills	73
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Task Management Skills.....	74
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Contingency Management Skills.....	75
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Jobe Role Environment Skills.....	76
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Transfers Skills..	77
Tabel 4.10 Hasil Skor Rata-Rata Variabel Kompetensi.....	78
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas.....	79
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas.....	80
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	81
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektivitas.....	82
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemandirian	83
Tabel 4.16 Hasil Skor Rata-Rata Variabel Kinerja.....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	87
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
Tabel 4.21 Hasil Uji T.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Arah Hipotesis Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi dan keberlangsungan suatu organisasi. Peran manusia dalam organisasi sangat signifikan karena manusia menjadi motor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi. Tanpa adanya kontribusi dari SDM yang berkualitas, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, manajemen sering kali memberikan perhatian lebih terhadap aspek SDM, baik melalui kebijakan, program, maupun strategi pengembangan karyawan. Permasalahan yang kerap muncul dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan performa kerja pegawai, harus segera ditindaklanjuti agar tidak menghambat produktivitas organisasi (Rande, 2016).

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai komponen utama SDM di sektor publik memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan efektivitas pelayanan publik. PNS tidak hanya menjalankan tugas administratif, namun juga menjadi penentu keberhasilan implementasi program-program pemerintah. Kualitas dan kapabilitas PNS sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja lembaga publik, karena mereka merupakan pelaksana utama kebijakan publik. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme PNS menjadi syarat utama dalam mewujudkan organisasi sektor publik yang akuntabel dan responsif (Darmi & Suwitri, 2017). Peran strategis yang

dimainkan oleh para pegawai membuat mereka menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi (Rande, 2016).

Di tengah dinamika dunia industri yang semakin kompetitif, organisasi menghadapi tantangan besar dalam menjaga dan mengembangkan aset terpentingnya, yaitu tenaga kerja. Terutama di sektor jasa, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kontribusi dan kualitas SDM yang dimiliki. Efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan tidak lepas dari sejauh mana SDM dikembangkan secara optimal. Tanpa adanya investasi dalam pengembangan SDM, perusahaan akan kesulitan bersaing di pasar. Oleh karena itu, SDM dinilai sebagai aset strategis baik dalam organisasi yang berorientasi pada keuntungan (profit) maupun organisasi sosial (nirlaba) (Septiana et al., 2023); (Priya & Sumathy, 2023). Kompetensi, pengetahuan, serta keahlian teknis yang dimiliki pegawai menjadi modal utama dalam mendorong kinerja organisasi (Sabuhari et al., 2020); (Darmawan et al., 2020).

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan terarah menjadi kunci penting dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan organisasi. Proses pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis dan profesional agar mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja, semuanya bertujuan untuk membangun organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik juga akan memberikan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal. Pengembangan kapasitas dan kompetensi pegawai, khususnya di

sektor publik, sangat diperlukan untuk menjawab tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks (Irmayanti et al., 2023); (Sabuhari et al., 2020); (Darmi & Anwar, 2022).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kecakapan dan kompetensi yang dimiliki oleh SDM-nya. Untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, organisasi perlu menerapkan sistem seleksi yang transparan dan berbasis merit, serta menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, diharapkan kinerja individu maupun tim dapat meningkat secara signifikan. Selain itu, semangat kolektif dan komitmen tinggi dari seluruh anggota organisasi merupakan elemen penting dalam meraih tujuan bersama. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara maksimal dengan memperhatikan aspek moral, motivasi, dan kesejahteraan pegawai guna mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien (Pramono & Pratama, 2019).

Setiap organisasi memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara sistematis, dimulai dari tahap perekrutan, seleksi calon pegawai, hingga pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan dari seluruh proses ini adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki kapabilitas tinggi dan dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi (Arifin et al., 2019). Melalui proses manajerial yang efektif, diharapkan kualitas SDM yang diperoleh mampu menjawab tantangan organisasi masa kini yang menuntut efisiensi, keahlian, dan profesionalitas kerja.

Kinerja individu dalam suatu organisasi sangat berkaitan erat dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut pandangan bahwa kinerja dapat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi, maka penting bagi setiap karyawan untuk memiliki tingkat kompetensi yang mumpuni. Kompetensi tersebut tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, namun juga kesiapan menghadapi perubahan serta fleksibilitas dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang menuntut adaptasi cepat (Darmawan et al., 2020). Kurangnya kompetensi akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas serta menghambat pencapaian target organisasi.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai refleksi dari kapabilitas dan konsistensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja yang rendah umumnya ditandai oleh berbagai kendala seperti kurangnya disiplin, ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hingga kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan peran. Kondisi semacam ini secara langsung akan menurunkan kualitas hasil kerja yang diberikan, serta berdampak negatif terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat (Darmawati Djaharuddin, 2021). Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan pegawai.

Kompetensi mencakup seperangkat kemampuan yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mendukung seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugas dengan optimal, serta

menunjukkan kinerja yang unggul dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Septiana et al., 2023). Selain itu, pemahaman terhadap perilaku kerja yang profesional dan pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang membentuk kompetensi seseorang. Dalam konteks ini, semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin besar pula peluang mereka untuk meningkatkan hasil kerjanya (Alexandro Hutagalung, 2022).

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai telah memenuhi ekspektasi organisasi, maka peningkatan kompetensi harus dilihat sebagai proses berkelanjutan yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kompetensi pada hakikatnya merupakan atribut personal yang mencakup pola pikir, sikap, serta cara bertindak individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Karakteristik ini akan tetap konsisten selama periode tertentu, menjadikannya sebagai indikator penting dalam menilai kelayakan dan kapabilitas pegawai (Firdausijah et al., 2023). Dalam praktiknya, Individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang selaras dengan bidang tugas yang diemban cenderung mampu menjalankan tanggung jawabnya secara tepat, efisien, dan sejalan dengan ketentuan serta standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kondisi tersebut secara langsung meningkatkan potensi individu tersebut dalam meraih kinerja optimal dan pencapaian hasil kerja yang unggul (Putri, 2023).

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara terdapat tiga kompetensi yang meliputi :

- a) Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- b) Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- c) Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Dinas Kesehatan Kota Bengkulu memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan kewenangan pemerintahan daerah di bidang kesehatan, sekaligus menjalankan fungsi pembantuan sesuai dengan arahan Walikota. Dalam operasionalnya, dinas ini bertanggung jawab terhadap berbagai aspek penting, seperti penyusunan program dan perencanaan kegiatan kesehatan, perumusan kebijakan publik yang berorientasi pada peningkatan kesehatan masyarakat, serta pengelolaan upaya preventif dan kuratif terkait penyakit. Selain itu, tanggung jawab dinas ini juga mencakup layanan kesehatan dasar dan rujukan, pengawasan terhadap alat dan produk kesehatan rumah tangga, serta pengelolaan sumber daya kesehatan. Dinas Kesehatan juga

berperan dalam menyelenggarakan fungsi administratif dan menyampaikan evaluasi serta pelaporan kinerja kepada pemerintah daerah. Tidak hanya itu, fungsi tambahan yang diberikan oleh Walikota juga menjadi bagian dari tugas yang harus diemban sesuai dengan kebutuhan daerah.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan adanya permasalahan dalam pencapaian indikator kinerja yang telah ditargetkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. Berdasarkan data yang diperoleh melalui buku profil resmi Dinas Kesehatan, ditemukan bahwa capaian indikator program Cakupan K1 mengalami penurunan sebesar 4,4%, dari sebelumnya 98,8% menjadi 94,4%. Penurunan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara rencana dan realisasi capaian kinerja yang memerlukan analisis lebih lanjut, khususnya dalam aspek sumber daya manusia. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kesiapan pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap kapasitas dan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur di lingkungan dinas tersebut.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 38 Tahun 2017, kompetensi yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil mencakup tiga dimensi utama, yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural. Kompetensi teknis sangat diperlukan agar setiap pegawai mampu memahami prosedur pelayanan kesehatan secara akurat dan profesional. Sementara itu, kompetensi manajerial memberikan kemampuan dalam menyusun perencanaan strategis, melakukan koordinasi lintas sektor, dan mengelola program kesehatan secara efisien. Di

sisi lain, kompetensi sosiokultural menjadi aspek penting dalam membangun interaksi yang harmonis dengan masyarakat, yang berdampak pada partisipasi publik dalam program kesehatan, termasuk program kunjungan neonatus yang mengalami penurunan.

Dalam konteks pelayanan publik, penguatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil menjadi kebutuhan mutlak agar layanan yang diberikan kepada masyarakat bersifat adil, cepat, dan dapat dipertanggungjawabkan. PNS merupakan ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, sehingga peningkatan kualitas SDM harus menjadi agenda prioritas dalam pengelolaan birokrasi. Kompetensi yang unggul memungkinkan aparatur untuk beradaptasi terhadap perubahan, memberikan pelayanan yang memadai bagi seluruh lapisan masyarakat, dan menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan (Sulaeman, 2019). Penetapan standar kompetensi juga berperan dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai dan menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pengembangan SDM.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara kompetensi pegawai dengan pencapaian indikator kinerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bengkulu menjadi suatu hal yang penting untuk dikaji. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tidak hanya berfungsi sebagai modal dasar dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan program-program kesehatan. Ketika pegawai tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugasnya, maka tujuan

organisasi sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu”** sebagai upaya untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian indikator kinerja secara maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada penjelasan yang telah diuraikan dalam bagian latar belakang, maka permasalahan utama yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan dirumuskan sebagaimana berikut **“Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan pokok untuk mengeksplorasi secara menyeluruh serta memahami secara mendalam keterkaitan dan pengaruh yang ditimbulkan oleh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam dua dimensi utama, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana pengembangan kapasitas intelektual penulis dalam memahami secara langsung dinamika serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan daerah seperti Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.

b) Bagi Dunia Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi tambahan dalam studi terkait kompetensi dan kinerja aparatur sipil negara.

c) Bagi Instansi Terkait

Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan strategis bagi Dinas Kesehatan Kota Bengkulu dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM, khususnya dalam merancang program peningkatan kompetensi guna mendorong optimalisasi kinerja pegawai.

b. Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur ilmiah mengenai keterkaitan antara kompetensi individu dengan produktivitas kerja dalam sektor publik. Selain itu, kajian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah untuk penelitian lanjutan yang mengangkat isu serupa, baik dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan maupun lembaga lainnya yang memiliki struktur kepegawaian serupa.