



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v1i4>

Received: 19 Maret 2024, Revised: 01 April 2024, Publish: 10 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas TB Paru Puskesmas (Suatu Studi Petugas TB Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut)**

**Pendi Ependi<sup>1</sup>, Deden Komar Priatna<sup>2</sup>, Suryaman<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

[apip.suryaman@yahoo.com](mailto:apip.suryaman@yahoo.com)

Corresponding Author: [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)<sup>2</sup>

***Abstract:** The aim of this research is to find out and analyze competency, job satisfaction and performance as well as the magnitude of the influence of competency and job satisfaction, both simultaneously and partially, on employee performance at the Garut District Health Service. The method used is a descriptive and explanatory survey method. The unit of analysis in this study was the pulmonary TB officers of the Garut District Health Service. The sample was taken from 67 people, and the analysis method used was frequency distribution and path analysis. The research results show that the competence of the Pulmonary TB officers at the Garut District Health Center is quite high, the pulmonary TB officers at the Puskesmas gave a fairly satisfied response to the Garut District Health Service and employee performance will increase if the TB officers at the Garut District Health Service try to improve competency as a priority first, and employee job satisfaction is the second priority, because competency dominantly influences the performance of pulmonary TB officers rather than job satisfaction. Among employee competence and job satisfaction which influence performance, it turns out that competence has the dominant influence, therefore the competence of Puskesmas pulmonary TB officers is the first priority in improving employee performance. It is recommended that to improve the competence of Puskesmas pulmonary TB officers training through technical training and appropriate education , so they are able to work more professionally*

**Keyword:** Competency, job satisfaction, performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menganalisis kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja serta besarnya pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja, baik

secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para petugas TB paru Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Sampel diambil sebanyak 67 orang, serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup tinggi, Petugas TB paru Puskesmas memberikan tanggapan cukup puas terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dan kinerja pegawai akan meningkat apabila petugas TB pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut berupaya untuk meningkatkan kompetensi sebagai prioritas pertama, serta kepuasan kerja pegawai prioritas kedua, karena kompetensi dominan mempengaruhi kinerja petugas TB paru daripada kepuasan kerja. Diantara kompetensi dan kepuasan kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja, ternyata kompetensi memiliki pengaruh yang dominan, karena itu kompetensi Petugas TB paru Puskesmas menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan untuk meningkatkan kompetensi Petugas TB paru Puskesmas melalui pelatihan-pelatihan bintek serta pendidikan yang sesuai, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional

**Kata Kunci :** Kompetensi, kepuasan kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan. Oleh karena itu perlu diterapkan suatu paradigma kesehatan baru, yaitu PARADIGMA SEHAT yang merupakan cara pandang ke depan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat yang bersifat proaktif.

Sejalan dengan hal tersebut, Dinas Kesehatan yang memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, berlandaskan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 pasal 150 ayat 3 point (b) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Garut untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2014 sampai 2019 yang memuat visi, misi dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman kepada RPJP daerah.

Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Garut adalah “Terwujudnya Kabupaten Garut yang bermartabat, nyaman dan sejahtera “, untuk itu Dinas Kesehatan Kabupaten Garut berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, sehingga semakin dipercaya oleh masyarakat dalam mendukung pencapaian derajat kesehatan masyarakat khususnya kesehatan dari Tuberkulosis (Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Garut 2016 – 2020).

Tuberkulosis adalah penyakit menular langsung yang disebabkan oleh kuman TB (*Mycobacterium Tuberculosis*). Pengendalian TB dilaksanakan melalui penggalangan kerja sama dan kemitraan diantara sektor pemerintah, non pemerintah, swasta dan masyarakat dalam wujud Gerakan Terpadu Nasional Pengendalian TB (Gerdunas TB) serta Ketersediaan tenaga yang kompeten dalam jumlah yang memadai untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja program.

Untuk dapat melaksanakan fungsi pengendalian penyakit TB di atas, Puskesmas-puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut tentu membutuhkan SDM yang memiliki kualitas kerja, kemampuan, dan profesionalisme yang tinggi melalui metoda Pengobatan Dengan Strategi Dots (*Directly Observed Treatment Short-Course*).

Pada kenyataannya, kinerja para pelaksana dalam melaksanakan tugas metoda Pengobatan Dengan Strategi Dots ini dirasakan masih rendah, sehingga tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut untuk membantu mengarahkan kemandirian pada pasien TB ini terasa belum optimal.

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas mengenai faktor yang berasal dari dalam (internal) yang mempengaruhi kinerja yaitu : **Kompetensi dan Kepuasan Kerja** Petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Kenyataan ini tentu akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu dilakukan penelitian. Adapun penelitian ini dengan judul : ” **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas TB Paru Puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut** ”.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial.

### **METODE**

Pendekatan penelitian yang diambil adalah pendekatan kualitatif dilengkapi dengan analisis penelitian deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan memberikan gambaran, keadaan fenomena dan ciri-ciri suatu variabel meliputi kompetensi dan kepuasan kerja serta kinerja petugas TB paru puskesmas. Analisis verifikatif akan diuji apakah ada pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas.

### **Operasional Variabel**

Kinerja petugas TB paru puskesmas sebagai variabel yang terikat (Y), Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas.

### **Sumber dan cara penentuan data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dan dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi seperti laporan tahunan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut tahun 2017. Sedangkan data primer yang berupa kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja petugas TB paru puskesmas bersumber dari penelitian empirik dari para petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

### **Populasi dan Sampel**

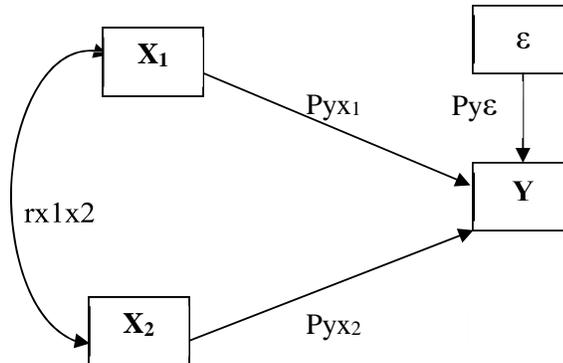
Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yaitu (N) 201 orang. Untuk menentukan jumlah responden tersebut digunakan adalah *probability sampling*. Dengan rumus Slovin (Sevilla, 1995) Sehingga jumlah sampel (n) pada penelitian ini adalah 67 orang.

**Tabel .1 Populasi dan Penentuan Penarikan Sampel**

No.	Jenjang Pendidikan	(Ni)	fi (Ni : N)	fi x n	Jumlah sampel (dibulatkan)
2	D – 3 Kesehatan (Kebidanan & Keperawatan)	138	138 : 201 = 0,686	0,686 x 67 = 45,9	46
3	S – 1 Keperawatan	63	63 : 201 = 0,313	0,313 x 67 = 20,9	21
Jumlah ( N ) :		201	Jumlah ( n ) :		67 orang

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui Wawancara, Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi. Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas , data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)/ analisis korelasi pearson.



**Gambar 1 : Struktur Keterkaitan Antara Kompetensi dan Kepuasan kerja dengan Kinerja Petugas TB paru puskesmas**

Dimana :

- X1 = Kompetensi
- X2 = Kepuasan kerja
- Y = Kinerja Petugas TB paru puskesmas
- rx1x2 = Korelasi antara variabel X1 dan X2
- Pyx1 = Koefisien Jalur pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y
- Ypyx2 = Koefisien Jalur pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y
- Pyε = Koefisien Jalur pengaruh variabel ε ( variabel lain yang tidak diteliti / diamat dalam penelitian ini) terhadap variabel Y

Persamaan Struktur Jalur  $\square P_{yx} X_1 \square P_{yx 2} X_2 \square \square_1$

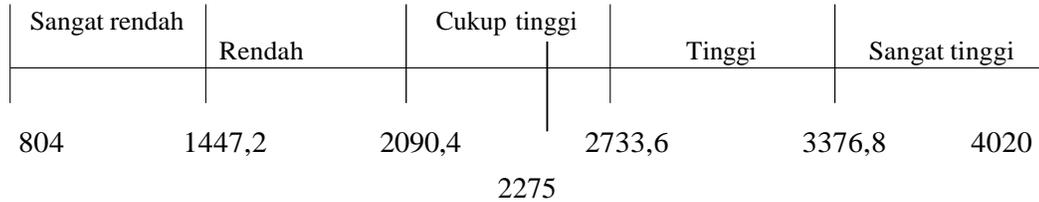
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Kompetensi Petugas TB Paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut**

Berikut ini dapat terungkap tentang kompetensi Petugas TBparu Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang diukur melalui motif (*motives*), karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*), dikemukakan pula bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kompetensi yaitu skor tertinggi  $5 \times 67 = 335$ , sedangkan skor terendah  $1 \times 50 = 67$  untuk setiap indikator, skor

tersebutdipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kompetensi dengan rentang skor 53,6

Klasifikasi skor jawaban responden variabel kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 643,2 sebagai berikut :



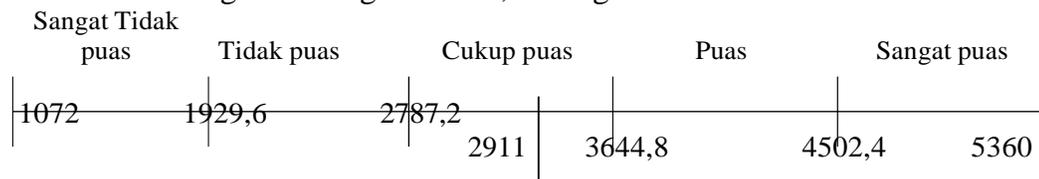
Hasil bobot skor variabel kompetensi di atas, ternyata kompetensi petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup tinggi, namun masih ada kompetensi yang harus ditingkatkan terutama kompetensi dalam hal motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan, kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, konsep kerjasama petugasdalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Kepuasan Kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Kepuasan atau ketidak puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh Petugas TB paru Puskesmas dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang secara nyata diterima oleh Petugas TB paru Puskesmas dari pekerjaannya yang dibandingkan dengan apayang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.

Dikemukakan pula bahwa skor tertinggi dan terendah dariindikator-indikator variabel kepuasan kerja yaitu skor tertinggi  $5 \times 67 = 335$ ,sedangkan skor terendah  $1 \times 50 = 67$  untuk setiap indikator, skor tersebutdipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kepuasan kerjadengan rentang skor 53,6,

Skor total nilai kumulatif variabel Kepuasan kerja mencapai 1185. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 16 \times 67 = 5360$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 16 \times 67 = 1072$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kepuasan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 857,6 sebagai berikut :

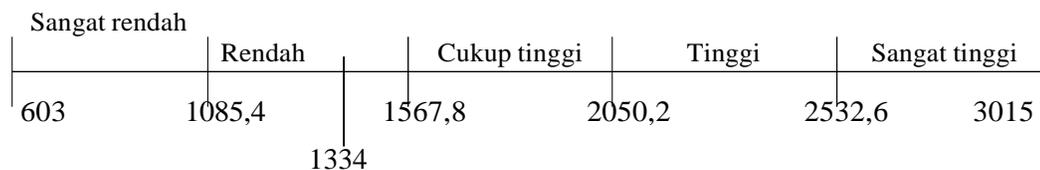


Berdasarkan hasil di atas mengenai tanggapan Petugas TB paru Puskesmas memberikan tanggapan cukup puas terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, namun ada hal-hal yang perlu diperhatikan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dalam meningkatkan kepuasan kerja petugas TB paru Puskesmas, terutama keanekaragaman tugas dalam bekerja terkesan monoton dan membosankan, institusi/ atasan kurang memberi kesempatan untuk maju dan tidak mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan, kurang terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kondisi tempat kerja kurang menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang nyaman di tempat kerja, kurang beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, dan kurang kerja sama dalam bekerja dengan rekan-rekan kerja.

### 3. Kinerja Petugas TB paru Puskesmas Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Petugas TB paru Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Disamping itu kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang Petugas TB paru Puskesmas, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhannya, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kinerja yaitu skor tertinggi  $5 \times 67 = 335$ , sedangkan skor terendah  $1 \times 50 = 67$  untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja dengan rentang skor 53,6, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja.

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, skor total nilai kumulatif variabel kinerja mencapai 1185. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 9 \times 67 = 3015$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 9 \times 67 = 603$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 482,4



Berdasarkan hasil perhitungan dan bobot skor total variabel kinerja di atas, ternyata Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut memiliki kinerja yang rendah, terutama kinerja petugas TB paru dalam hal kurangnya tanggung jawab petugas TB paru dalam menangani bidang pekerjaannya, kurangnya ketelitian petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, kurangnya kemampuan petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, dan rendahnya prestasi kerja yang dicapai petugas TB paru.

**4. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*pathanalysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Matriks Korelasi Antar Variabel**

		KOMPETENSI	KEPUASAN
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
KEPUASAN	Pearson Correlation	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil output SPSS

Berdasarkan tabel di atas merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas (X1 dan X2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan kolerasional dari variabel diluar (X1 dan X2) residu terhadap variabel tak bebas (Y). Artinya bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0,461 atau 46,1% variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0,539 atau 53,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan,

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan terima Ho jika Fhitung < Ftabel dan tolak Ho jika Fhitung > Ftabel. Dari perhitungan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel.3 Pengujian Secara Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698,185	2	349,092	27,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual	816,657	64	12,760		
	Total	1514,842	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPETENSI

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata Fhitung sebesar 27,358 lebih besar dari ttabel 3,23 ( $F_o > F_{\alpha} : (k,n-k-1)$  ( $27,358 > 3,23$ ), sehingga hipotesis diterima atau  $H_0$  ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan* yaitu:

**Tabel .4 Pengujian hipotesis X1 dan X2 terhadap**

		Y Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,274	2,177		1,963	,054
	KOMPETENSI	,342	,111	,448	3,066	,003
	KEPUASAN	,135	,073	,269	1,836	,031

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

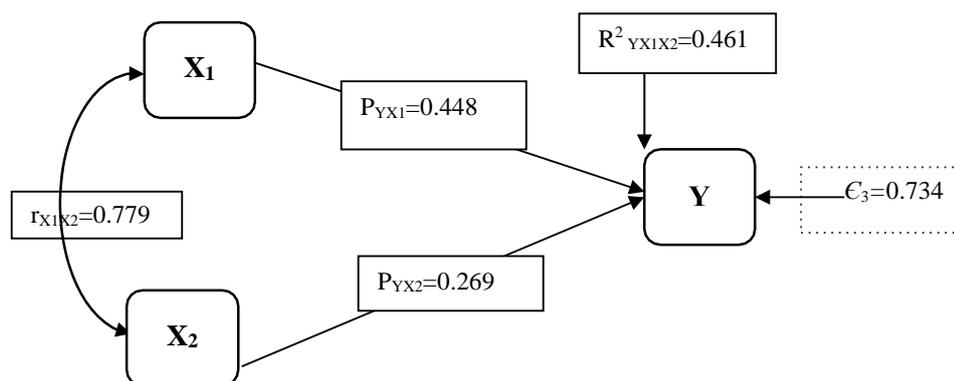
Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 12for windows, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga thitung jatuh didaerah  $H_0$  ditolak artinya koefisien jalur *signifikan*, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek kompetensi dan aspek kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Tabel 5 Pengujian Korelasi antar variabel X**

Koefisien Korelasi	Thitung	ttabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
0,779	6,232	1.96	$H_0$ tolak Terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dan X2

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata thitung > ttabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Diagram Kompetensi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

**Tabel.6 Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y**

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0,461	46,1

Pengaruh Diluar X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan Y	0,539	53,9
<b>Jumlah</b>		100

**Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS**

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

**Tabel 7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kompetensi Terhadap kinerja**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X <sub>1</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0,200704	20,07
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0,0939	9,39
<b>Jumlah</b>		0,2946	29,46

*Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS*

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 20,07% dan tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebesar 9,39%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 29,46%, hal ini berarti kompetensi yang dirasakan oleh Petugas TB paru Puskesmas tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas.

**Tabel.8 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kepuasan kerja Terhadap kinerja**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X <sub>2</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0,0724	7,24
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub> ke Y	0,0939	9,39
<b>Jumlah</b>		0,1663	16,63

*Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS*

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 7,24% dan tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebesar 9,39%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 16,63%, hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh Petugas TB paru Puskesmas tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup tinggi, namun masih ada kompetensi yang harus ditingkatkan terutama motivasi petugas, kepercayaan diri, kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan dan konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Petugas TB paru Puskesmas memberikan tanggapan cukup puas terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, namun ada hal-hal yang perlu diperhatikan terutama keanekaragaman tugas dalam bekerja terkesan monoton dan membosankan.
3. Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut memiliki kinerja yang rendah, terutama kinerja petugas TB paru dalam hal kurangnya tanggung jawab petugas TB paru dalam menangani bidang pekerjaannya, kurangnya ketelitian petugas TB paru

dalam penyelesaian tugas, kurangnya kemampuan petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, dan rendahnya prestasi kerja yang dicapai petugas TB paru Puskesmas

4. Kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas, namun parsial kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas dibandingkan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk perbaikan antara lain untuk terus meningkatkan Kompetensi petugas, Kepuasan Kerja pegawai yang seimbang, tanggung jawab petugas terhadap pekerjaannya hal itu bisa melalui pelatihan pelatihan bimtek dan pendidikan yang sesuai, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

## **REFERENSI**

- Achmad S. Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- Bogdan R dan Taylor SJ, 1993, *Kualitatif Dasar-Dasar Penelitian*, Surabaya, Usaha Nasional
- Laporan tahunan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut tahun 2017
- Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Garut 2016 – 2020
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 pasal 150 ayat 3 point (b) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Garut