

Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai negeri sipil dinas Kesehatan kabupaten purwakarta)

Krisdanu Purwana · Gina Novianti Rahayu

Accepted: 17 Mei 2022 / Published online: 03 Juni 2022

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran dari kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta serta seberapa besar pengaruh kompetensi dan beban kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan kuesioner. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert. teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. analisis data dilakukan dengan statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner. dan analisis korelasi ganda, regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja. mana terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja.

Kebaruan: Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur mengenai hubungan beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kompetensi, Kinerja Pegawai.

Komunikasi dilakukan oleh Krisdanu Purwana

✉ Krisdanu Purwana

krisdanu.purwana@stieb-perdanamandiri.ac.id

Gina Novianti Rahayu

ginanovi31@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset yang paling penting kedudukannya dalam suatu organisasi baik pada perusahaan maupun instansi pemerintah. Di mana menjadi pendukung utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. dalam *human resource glosarium* dari *The Balance Careers* menyebutkan, William Tracey mendefinisikan bahwa, SDM sebagai orang-orang yang menjadi staff dan mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya SDM, operasional perusahaan tidak akan berjalan baik. selain itu SDM juga sebagai penentu arah kebijakan serta penggerak kinerja organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan yang diharapkan. Tujuan tersebut akan tercapai apabila sebuah organisasi mampu memaksimalkan kinerja pegawainya. Persoalan ini pasti selalu dihadapi oleh manajemen SDM perusahaan. Maka dari itu manajemen SDM diharapkan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja karyawan, agar sesuai dengan harapan. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Rizaldy, 2021).

Dalam hal ini Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sebagai unsur pelaksana pemerintah dalam bidang pelayanan kesehatan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian urusan daerah dalam bidang kesehatan untuk menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat di bidang kesehatan dan melakukan tugas pembantuan sesuai dengan bidangnya. Dimana kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dinas kesehatan memiliki peranan penting dalam melakukan pelayanan kesehatan baik secara internal maupun eksternal dengan mengedepankan profesionalitas dan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti dan hasil wawancara dengan Bapak Gugum Gumelar (Analis kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta), diperoleh gambaran bahwa adanya kesenjangan kinerja yang diharapkan dengan hasil kinerja nyata yang dihasilkan oleh pegawai. Gambaran umum permasalahan yang ada diantaranya: (1) Kurangnya jumlah SDM; (2) Kurang meratanya beban kerja antar pegawai; (3) Kurangnya koordinasi antar bagian; dan (4) Ketidakselarasan kompetensi dengan penempatan pegawai.

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan informasi mengenai kinerja yang diharapkan masih kurang baik. hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan

pegawai dalam menyelesaikan beban tugas secara keseluruhan yang diukur dengan pencapaian target sesuai standar kebijakan masing-masing bagian. Sedangkan kinerja yang masih kurang capaiannya adalah urusan sekretariat. Rendahnya kinerja ini dikarenakan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan sementara jumlah pegawai yang berkompeten di bidang tersebut sangat terbatas.

Gambaran kinerja dari setiap bagian Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta selama 3 tahun cenderung stabil tetapi masih ada bagian yang tingkat kerjanya belum mencapai target, terutama di tahun 2020 adalah Sub-bagian umum, kepegawaian dan hukum mendapatkan hasil rata-rata 80,03% serta bidang sumber daya kesehatan sebesar 78,50% dari keseluruhan jumlah pegawai yang berada di bagian tersebut. Peneliti menduga hal ini disebabkan oleh faktor kemampuan juga standar waktu yang dihasilkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan belum optimal.

Terkait dengan komposisi tingkat pendidikan dan jenis pendidikan pada setiap bagian masih terdapat kesenjangan antara SMA dan S1 dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Khususnya pada Sub-bagian kepegawaian, umum dan hukum dilihat dari latar belakang pendidikan jumlah lulusan SMA sebanyak 14 orang sedangkan S1 hanya 3 orang. Karena yang dibutuhkan adalah keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan terutama yang berkaitan dengan posisi jabatan pegawai tersebut. Termasuk sebagian besar jenis pendidikan berdasarkan bagian lebih banyak bidang kesehatan dibandingkan dengan umum sementara pekerjaan yang harus dilakukan bersifat umum.

Selain kompetensi, salah faktor yang memperburuk kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah beban kerja yang tidak seimbang. Menurut Tarwaka (2015, p. 25) menyatakan bahwa beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi beban kerja pegawai suatu organisasi. Adapun menurut Koesomowidjojo (2017, p. 33) yakni, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Tingkat pembebanan kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pegawai kesulitan memanfaatkan penggunaan standar waktu yang telah ditetapkan. Sebagaimana hasil wawancara peneliti terhadap subjek penelitian bahwa beban masing-masing pegawai masih kurang merata. Ada bagian tertentu yang pekerjaannya sangat padat, dan adapula yang beban kerjanya cukup.

Berdasarkan data yang sudah dijabarkan, realisasi kuantitas output kerja

dibandingkan dengan target output yang dihasilkan oleh masing-masing bidang dalam waktu 3 tahun cukup berfluktuasi, tetapi di tahun 2019 ada tiga bidang yaitu bidang kesehatan masyarakat, pelayanan kesehatan, dan sumber daya kesehatan yang masih memiliki rata-rata penggunaan waktu kerja dibawah standar. Terlebih lagi di tahun 2020 terdapat tiga bagian mengalami penurunan rata-rata penggunaan waktu kerja dimana sub-bagian program dan informasi dari tahun 2019 sebesar 0,70 % ke tahun 2020 menjadi 0,67 %, Sumber daya kesehatan dari 2,30% menjadi 0,23%. begitupun sub-bagian Kepegawaian umum, dan hukum dari tahun 2019 sebesar 1,20% menurun hingga 0,83 %.

Peneliti menduga hal tersebut disebabkan oleh faktor kondisi kerja yang kurang stabil dan beratnya beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai. sedikit. hal ini menyebabkan kurang terpenuhinya target pekerjaan yang diselesaikan. Berikut disajikan tabel tingkat efisiensi jabatan Pegawai Negeri Sipil dari seluruh bagian selama 3 tahun di Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Tabel 1 Tingkat Efisiensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Uraian	2018				2019				2020			
	PJ	TO	RO	Rerata	PJ	TO	RO	Rerata	PJ	TO	RO	Rerata
Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit (P2P)	11	29	25	2,08%	11	29	23	1,09%	11	29	29	2,42%
Bidang Kesehatan Masyarakat	13	39	30	2,50%	13	39	30	0,25%	14	39	35	2,92%
Bidang pelayanan kesehatan	13	43	30	2,50%	10	43	38	0,32%	10	43	38	3,20%
Bidang sumber daya Kesehatan	10	30	17	1,42%	10	30	28	2,30%	10	30	28	0,23%
Subbagian program dan informasi	4	8	7	0,58%	4	8	8	0,70%	4	8	8	0,67%
Subbagian keuangan, accounting, dan asset	9	10	10	0,83%	9	10	10	0,80%	9	10	10	0,83%
Subbagian kepegawaian umum dan hukum	17	17	17	1,30%	14	17	14	1,20%	17	17	13	0,83%

PJ: Pejabat; TO: Tugas Operasional; RO; Rencana Operasional

Berdasarkan Tabel 1, faktor kondisi kerja yang kurang stabil dan beratnya

beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai menyebabkan kurang terpenuhinya target pekerjaan yang diselesaikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cevich dan John (2000) manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2017) ada 5 yaitu: (1) fungsi manajerial; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan; (4) pengendalian; dan (5) operasional.

Beban Kerja

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan indikator beban kerja: (1) kondisi pekerjaan; (2) penggunaan waktu kerja; dan (3) target yang harus dicapai (Ahmad dkk, 2019).

Kompetensi

Menurut Edison dkk (2018, p. 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi merupakan kombinasi berupa pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman pegawai yang dimanfaatkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja sehingga mendapatkan hasil yang unggul.

Kinerja

Menurut Afandi (2018, p. 83) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. Dengan indikator kinerja yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif.

Hipotesis

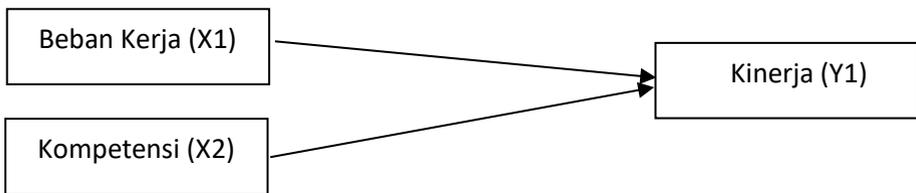
Berdasarkan penjabaran yang sudah dijabarkan, maka dapat diambil penurunan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat korelasi antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

H₂: Terdapat pengaruh secara parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Adapun model penelitian ini berdasarkan pada penurunan hipotesis, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Beban Kerja (X_1), dan Kompetensi (X_2) sebagai variabel independen, dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta yang terbagi ke dalam 7 bagian sejumlah 75 pegawai. Menurut Sugiyono (2017, p. 81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non probability sampling* yakni

purposive sampling.

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sebagai populasi, wawancara dengan narasumber yang dapat memberikan informasi kepada peneliti sebagai studi pendahuluan, observasi dan kepustakaan (*Library Research*). Sugiyono (2018, p. 241) mengatakan statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

Sehubungan dengan pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan korelasi ganda serta regresi ganda, maka uji asumsi yang dilakukan hanya normalitas dan linieritas. Adapun untuk menghitung kedua uji asumsi tersebut, digunakan SPSS 25.0 For Windows.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang disebar secara langsung kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, diperoleh data sebesar 75 responden yang sudah lulus uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ketiga variabel dengan nilai rata-rata dari R_{hitung} variabel beban kerja sebesar $0,464 > R_{tabel} 0,227$ artinya seluruh variabel dalam variabel kompetensi dinyatakan valid. Untuk variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata dari R_{hitung} sebesar $0,574 > R_{tabel} 0,227$ artinya seluruh variabel dalam variabel kompetensi dinyatakan valid. Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata R_{hitung} sebesar $0,688 > R_{tabel} 0,227$ artinya seluruh variabel dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas beban kerja, kompetensi dan kinerja diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,704	0,2006	Valid
2	Kompetensi (X2)	0,721	0,2006	Valid
3	Kinerja (Y)	0,828	0,2006	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* semua lebih besar dari koefisien kesepakatan yaitu 0,817 untuk variabel variabel beban kerja, sedangkan untuk variabel kompetensi 0,869 dan variable kinerja 0,925. Sehingga dapat disimpulkan variabel atau kuesioner yang digunakan variabel beban kerja, kompetensi dan kinerja semua dinyatakan reliabel.

Pada uji asumsi klasik normalitas, hasil uji normalitas diperoleh hasil *Sig.* sebesar 0,200 > 0,05, artinya seluruh data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Uji asumsi klasik linieritas juga memperoleh nilai *deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,468 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) dengan variabel Kinerja (Y).

Uji Korelasi Ganda

Tabel 3 Korelasi Ganda antara Beban Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851	0,724	0,717	2,70158

Pada Tabel 3 diperoleh $R = 0,851$, artinya r_{hitung} 0,851 lebih besar dari r_{tabel} 0,227, menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara variabel X_1 (Beban kerja), dan X_2 (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja). Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi r , maka korelasi sebesar 0,851 berada pada tingkat hubungan sangat kuat. Dengan demikian hipotesisnya H_1 terdukung bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja.

Koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,724. Nilai R merupakan hubungan antara beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan. Pada Tabel 2, nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,724. Nilai tersebut menunjukkan informasi bahwa 72,4% nilai dari besarnya beban kerja dan kompetensi. Sisanya 27,6 % di dapat dari variabel lain.

Analisis Regresi Liner Berganda

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja dengan (beban kerja dan kompetensi) adalah hubungan yang positif yaitu jika X naik (beban kerja dan kompetensi) naik, maka Y kinerja juga akan naik.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,740	3,623		0,755	0,452
Beban Kerja	0,228	0,123	0,161	1,851	0,058
Kompetensi	0,855	0,102	0,731	8,415	0,000

Nilai Beban Kerja (X_1) sebesar 0,228 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka variabel Y akan naik sebesar 0,228 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Adapun pada variabel Kompetensi (X_2), berdasarkan Tabel 4, apabila naik 1 point, maka nilai Y naik sebesar 0,855 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai *Sig.* variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ juga menunjukkan signifikansi pengaruhnya, oleh karenanya H_2 terdukung yang mana terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1380,024	2	690,012	94,541	0,000
	Residual	525,496	72	7,299		
	Total	1905,520	74			

Dilihat dari hasil (Anova) pada Tabel 5, F_{hitung} sebesar 94,541. hal ini selanjutnya dikonsultasikan dengan didasarkan pada dk pembilang = 2, dan dk penyebut $(75 - 2 - 1) = 72$, untuk taraf kesalahan 5%, maka F_{tabel} dengan taraf kesalahan sebesar 5% didapat $F_{tabel} = 3,12$ Karena $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} atau $94,541 > 3,12$ maka dan H_3 terdukung bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja.

Pengaruh Secara Simultan Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hal penting yang harus dijaga dan dipertahankan oleh setiap organisasi maupun perusahaan. karena baik buruknya kinerja akan mempengaruhi citra perusahaan maupun organisasi. Kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan maupun perilaku kerja. menurut Kasmir (2016, p. 189-193) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut seperti kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan

kerja, dan budaya organisasi.

Dari setiap faktor tersebut, pengetahuan juga kepribadian termasuk dalam kompetensi yang harus dipertimbangkan dalam menetapkan apakah baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai. Menurut Edison dkk (2018, p. 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi merupakan kombinasi berupa pengetahuan, keterampilan, keahlian dan pengalaman pegawai yang dimanfaatkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja sehingga mendapatkan hasil yang unggul.

Simpulan

Berdasarkan uraian teori, hasil pengolahan dan analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Gambaran beban kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sesuai hasil tanggapan responden berada pada kontinum tinggi. Dan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap bagaimana keadaan beban kerja yang dirasakan responden didapat persentase sebesar 83,1%. Artinya beban kerja yang dirasakan oleh responden termasuk ke dalam kategori baik. dalam artian beban kerja yang dirasakan oleh responden sudah cukup merata. Serta kontribusi yang diberikan pegawai untuk memenuhi beban kerja sudah baik.

Gambaran kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sesuai hasil tanggapan responden berada pada kontinum tinggi. Dan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap bagaimana keadaan beban kerja yang dirasakan responden didapat persentase sebesar 84,6%. Artinya kompetensi yang dirasakan oleh responden termasuk ke dalam kategori sangat baik. yang berarti bahwa responden memiliki antusias sangat besar terhadap kompetensi yang dimiliki.

Gambaran kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sesuai hasil tanggapan responden berada pada kontinum sangat tinggi. Dan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap bagaimana keadaan kinerja yang dirasakan responden didapat persentase sebesar 81,5%. Artinya kinerja yang dirasakan oleh responden termasuk ke dalam kategori baik. dalam artian kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap kinerja yang diperoleh sudah baik.

Variabel beban kerja dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 72,4% (kuat). Beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya apabila beban kerja dan kompetensi naik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan naik.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan yang sudah dijabarkan, sebagai saran untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Maka perlu dilakukan upaya sebagai berikut:

Pertama, bagi manajemen kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja terutama pada sub variabel penggunaan waktu kerja oleh pegawai. Hal tersebut dapat diatasi dengan cara menyesuaikan waktu kerja yang telah ditetapkan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Atas penyesuaian tersebut diharapkan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan kuantitas serta kualitas kerja yang diinginkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Penyesuaian yang dilakukan terkait dengan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai, hendaknya Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dapat melakukan analisis pekerjaan untuk memberikan keseimbangan antara waktu penyelesaian target dengan volume pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai.

Kedua, kompetensi pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk menunjang serta meningkatkan perfoma kerja bagi pegawai, yang dapat didukung oleh beberapa hal antara lain mengupayakan peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian atas data yang diperoleh dari 75 responden mengenai indikator keahlian untuk menanggulangi ketidaksesuaian antara posisi pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai, terdapat kondisi tentang kompetensi pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) ditentukan oleh keputusan pejabat, kepala bagian umum dan kepegawaian dan atau kebijakan atasan langsung. Dari informasi di atas sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dapat mengatasinya dengan melakukan mekanisme uji kompetensi pegawai, dimana hasil dari uji kompetensi tersebut dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk mengetahui keahlian dan keterampilan para pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, dilihat dari hasil penelitian atas data yang diperoleh dari 75 responden mengenai indikator kuantitas kerja, sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta lebih meningkatkan perhatiannya terhadap beban kerja pegawai terutama dalam penggunaan waktu kerja yang sesuai

dengan jumlah pekerjaan serta waktu kerja yang diberikan. Selain itu juga hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti kontribusi kompetensi sangat besar untuk dapat membantu peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai.

Penelitian ini masih belum mendalami lebih jauh variabel dan indikator-indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja. seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan. Dengan demikian diperlukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Cevich, I., & John, M. (2000). *Human Resource Management (8th Ed.)* McGraw-Hill.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Ed. 3)*. Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M., (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Tarwaka, H. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja (Ed. 2)* Harapan Press.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Rizaldy, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen. *Thesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.