

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBERDAYA APARATUR ERHADAP
EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN MINAHASA UTARA**

**Wicke Mandagi
Masje Pangkey
Salmin Dengo**

ABSTRAK :Human resources is an important factor determining the effectiveness of the organization. The purpose of this study was to determine / measure the extent of the influence of competence sumberdaya apparatus of the effectiveness of the administration offices in North Minahasa Regency Health Office.

This study uses quantitative methods. The respondents are all employees / officials at Health Office of North Minahasa Regency as many as 40 people. Instruments and data collection techniques used are questionnaires and aided by structured interview (interview guide). The analysis technique used to test the hypothesis is simple statistical regression analysis and simple correlation or koreasi product moment.

The result showed: (1) the coefficient of regression toward the competence of personnel resources on the effectiveness of the administration office is positive and significant. (2) The correlation coefficient and coefficient of determination variable competence of personnel resources on the effectiveness of the administration of the office is significant.

Based on the results of these studies conclude that the competence of personnel resources have a relationship and a positive and significant impact on the effectiveness of the administration offices.

Departing from the conclusions suggested let the competence development of personnel resources as a tool or a means to improve the effectiveness of the administration offices.

Keywords : Competency Resource Apparatus , Office Administration

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan bertujuan memandirikan masyarakat untuk hidup sehat. Perilaku hidup sehat dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan penyuluhan dan pendidikan kesehatan agar menjadi bagian dari norma hidup dan budaya masyarakat. Salah satu strategi utama Kementerian Kesehatan RI adalah menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat (Hapsara, 2004).

Derajat kesehatan di Indonesia tiga dekade ini, telah mengalami peningkatan yang bermakna, tetapi bila dibandingkan dengan negara-negara tetangga, maka peningkatan tersebut masih terhitung rendah. Permasalahan utama yang dihadapi adalah masih rendahnya kualitas kesehatan masyarakat yang terlihat pada masih tingginya Angka Kematian Bayi (AKB) yaitu 32 jiwa 1000 kelahiran hidup, Angka Kematian Ibu (AKI) yaitu 262 jiwa/100.000

kelahiran hidup, dan Usia Harapan Hidup dan juga masih kurangnya penyuluhan-penyuluhan dan jaminan kesehatan yang memadai bagi masyarakat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat telah diselenggarakan Program Jaminan Kesehatan Nasional oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, sebagai upaya memberikan perlindungan kesehatan kepada peserta/masyarakat untuk memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan; berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam upaya memberikan pemahaman program Jaminan Kesehatan Nasional kepada seluruh *stakeholder*

terkait sehingga efektivitas dari jalannya pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik, efektif, efisien, transparan dan akuntabel perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional;

Strategi untuk mencapai Visi Indonesia Sehat itu adalah dengan meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan sasaran utamanya antara lain di setiap Kabupaten maupun Daerah, Kecamatan tersedia Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan yang kompeten dan efektivitas pelayanan kesehatan di setiap Rumah Sakit, Puskesmas, dan jaringannya memenuhi standar mutu (Fahriadi, 2006).

Dalam efektivitas menyelenggarakan pedoman program/administrasi kesehatan dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi perkantoran kepada seluruh aparatur pemerintah khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara yang meliputi pengkoordinasian perumusan kebijaksanaan pemerintah, dalam efektivitas / penyelenggaraan administrasi pemerintah pada Dinas Kesehatan, pengelolaan sumberdaya aparatur, prasarana dan sarana kesehatan pemerintah kabupaten sesuai tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kesehatan tersebut secara efisiensi dan efektif, maka diperlukan suatu penyelenggaraan administrasi perkantoran atau ketatausahaan yang efektif. Hal tersebut penting karena administrasi perkantoran berperan melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif organisasi, untuk mengambil keputusan-keputusan atau mengambil tindakan yang tepat, dan membantu kelancaran perkembangan organisasi secara keseluruhan (The Liang Gie, 1996).

Masyarakat berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dengan kinerja terbaik dari tenaga administratif kesehatan dan tenaga kesehatan

lain. Namun, pelayanan kesehatan yang terjangkau dan bermutu masih sulit dilaksanakan. Tidak jarang didengar tentang buruknya praktek pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan kepada masyarakat baik di Rumah Sakit, Puskesmas, maupun klinik-klinik pelayanan kesehatan. Adanya tenaga kesehatan tidak mengerjakan yang seharusnya mereka kerjakan dan ada tenaga kesehatan yang mengerjakan sesuatu yang seharusnya bukan wewenangnya /kompetensinya.

Sering pula terjadi bahwa sumberdaya aparatur/pegawai yang ditempatkan di bagian administrasi dinas kesehatan tidak atau kurang memiliki kompetensi SDM yang memadai baik dilihat dari segi kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan, maupun kompetensi sikap; sehingga sering penyelenggaraan administrasi perkantoran tidak berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya berbagai keluhan dari masyarakat tentang pelayanan perkantoran yang berjalan lamban dan kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Lemahnya kompetensi sumberdaya aparatur diduga merupakan salah satu penyebab utama tidak efektifnya penyelenggaraan administrasi perkantoran dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif organisasi, untuk mengambil keputusan-keputusan atau mengambil tindakan yang tepat, dan membantu kelancaran perkembangan organisasi secara keseluruhan, dan juga dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Akan tetapi sejauh mana kebenaran asumsi ini, masih perlu penelitian lebih lanjut.

METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai suatu penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Umar (2000) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditujukan untuk penafsiran

kuantitatif. Borg dan Gall (dalam Arikunto, 2000) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat korelasional adalah untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara dua fenomena atau lebih. Dalam penelitian korelasional peneliti memilih individu-individu yang mempunyai variasi dalam hal yang diselidiki; semua anggota kelompok yang dipilih sebagai subyek penelitian diukur mengenai dua jenis atau lebih variabel yang diselidiki, kemudian dihitung untuk diketahui koefisien korelasinya.

Definisi Oprasional Variable Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu : “kompetensi sumberdaya aparatur” (sebagai variable bebas/independen), dan “efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran” (sebagai variabel terikat/dependen)

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data digunakan pengujian hipotesis adalah dengan metode analisis statistik sebagai berikut :

1. Analisa Regresi Sederhana.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/ pengaruh dari variable “kompetensi SDM aparatur” (diberi simbol variabel X) dengan variable “efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran” (diberi symbol variabel Y). Hubungan fungsional kdua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = a + b X$. Koefisien a ialah koefisien konstanta variabel Y, sesangkan koefisienialah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X, yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Tingkat keberartian dan linieritas regresi dihitung dengan menggunakan rumus statistic-F atau uji-F (Sudjana, 1992).

2. Analisis Korelasi Sederhana

Teknik korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh (determinasi) dari variabel pengaruh kompetensi sumberdaya aparatur (X) terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran (Y). Rumus statistik digunakan adalah korelasi *product moment (pearsons correlation)* sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)\} \{n \sum y^2\}}}$$

Koefisien determinasi akan didapat dengan menguadratkan koefisien (r^2). Sedangkan untuk menguji signifikan dari pada koefisien korelasi digunakan uji statistik-t (Sudjana, 1992)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara Tujuan stratejik merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan stratejik ini maka dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan stratejik ini juga akan memungkinkan Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan stratejik dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Adapun tujuan stratejik dari Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara adalah sebagai berikut: (a) Meningkatkan status kesehatan dan gizi masyarakat. (b) Meningkatkan akses, mutu dan pemerataan pelayanan kesehatan masyarakat

dalam menjamin kesehatan masyarakat secara optimal. (c) Meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan dan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat. (d) Meningkatkan pembangunan yang berwawasan kesehatan yang didukung peraturan perundang-undangan.

Sasaran strategik Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja (Performance Plan). Penetapan sasaran strategik ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Sasaran strategik Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategik dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan bagian dan subdinas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Sasaran-sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan strategik yang terkait. Dengan demikian, apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai diharapkan bahwa tujuan strategik terkait juga telah dapat dicapai. Adapun sasaran strategik dari Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara adalah sebagai berikut: (a) Meningkatnya UHH masyarakat dan menurunnya kematian ibu dan bayi, (b) Meningkatnya status gizi masyarakat (c) Menurunnya angka kesakitan akibat penyakit menular dan tidak menular, (d) Meningkatnya Ketersediaan dan kualitas penggunaan obat, (e) Meningkatnya ketersediaan dan kualitas sarana

dan prasarana kesehatan dan peningkatan manajemen kesehatan, (f) Meningkatnya ketersediaan, kualitas dan pemerataan tenaga kesehatan sesuai kompetensi, (g) Meningkatnya upaya promosi kesehatan dalam mencapai perubahan perilaku dan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, (h) Meningkatnya pemberdayaan masyarakat dan swasta dalam pembangunan kesehatan, (l) Adanya kebijakan dalam mendorong pelaksanaan pembangunan berwawasan kesehatan.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan maka disusunlah strategi dan arah kebijakan yang dijabarkan ke dalam Program. Adapun Strategi Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara adalah sebagai berikut: (a) Peningkatan kesehatan ibu, anak dan Keluarga Berencana (KB) , (b) Optimalisasi pelayanan kesehatan dasar dan rujukan, (c) Perbaikan status gizi masyarakat, (d) Intensifikasi pemberantasan dan pengendalian penyakit menular dan tidak menular, (e) Peningkatan dan pengendalian kesehatan lingkungan, (f) Peningkatan penyediaan dan kualitas obat dalam pelayanan kesehatan masyarakat, (g) Pengadaan, peningkatan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana kesehatan sesuai kebutuhan, (h) Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan dalam menunjang manajemen pembangunan kesehatan, (i) Peningkatan peran serta masyarakat, dalam perilaku hidup bersih dan sehat, (j) Pengembangan kemitraan dalam menjamin pemeliharaan kesehatan masyarakat, (k) Penyusunan aturan-aturan yang mendukung pembangunan berwawasan kesehatan.

Analisis Data

1. Uji validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Menurut Aritonang (2007) validitas suatu instrumen banyak dijelaskan dalam konteks penelitian sosial yang variabelnya tidak dapat diamati secara langsung. Untuk

mengukur variabel yang demikian sulit, untuk mengembangkan instrumen yang memiliki validitas yang tinggi karena karakteristik yang diukur dari variabel yang demikian tidak dapat diobservasi secara langsung, tetapi hanya melalui indikator tertentu.

Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 40 orang, dari Tabel r diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar $r_{tabel} = 0,312$. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas $> r_{tabel} = 0,312$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas $\leq r_{tabel} = 0,312$ (Hadi, 1991: 123) maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

Hasil pengujian instrument validitas, semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid, sehingga item pertanyaan layak digunakan dalam kuesioner.(data terlampir)

2. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut realibel, dengan kata lain menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Berdasarkan hasil pengolahan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Split Half (belah dua) untuk variabel Kompetensi sumber daya manusia menunjukkan bahwa : $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,881 > 0,312$. Hasil uji kehandalan instrumen penelitian variabel Kompetensi Sumber Daya Aparatur menunjukkan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa 25 item instrumen penelitian dapat digunakan dalam hipotesis.

Berdasarkan hasil pengolahan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Split Half (belah dua) untuk variabel Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran menunjukkan bahwa : $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,988 > 0,312$. Hasil uji kehandalan instrumen penelitian variabel efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran menunjukkan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 item instrumen penelitian dapat digunakan dalam hipotesis.

3. Deskripsi variabel Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Kompetensi Sumber Daya Aparatur Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara.

Untuk maksud tersebut, maka telah dilakukan penelitian terhadap 40 orang pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Data yang diperoleh dari para pegawai tersebut menggunakan instrumen berupa kuesioner dan disertai wawancara, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana.

Sebelum melakukan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu digambarkan tentang status masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil tabulasi data, yaitu sebagai berikut :

a. Kompetensi Sumberdaya Aparatur

Sebagaimana yang dikemukakan dalam metodologi penelitian, bahwa Kompetensi Sumberdaya Aparatur didefinisikan sebagai kemampuan dan kecakapan aparatur dalam menjalankan tugas atau pekerjaan ataupun jabatan dengan baik dan berhasil. Secara operasional atau konkrit variabel ini diamati dan diukur dari beberapa indikator kompetensi SDM yaitu : (1) Kemampuan, yaitu penguasaan

pengetahuan umum dan pengetahuan di bidang tugas pekerjaan. Kemampuan pengetahuan dilihat dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki dan relevansinya dengan bidang tugas, serta tingkat pemahaman terhadap bidang tugas/pekerjaan masing-masing-masing aparatur/pegawai. (2) Kemampuan keterampilan, yaitu dilihat dari tingkat penguasaan keterampilan tertentu yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas atau pekerjaan masing-masing. Kemampuan keterampilan dilihat dari pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional yang dimiliki dan relevansinya dengan bidang tugas/pekerjaan masing-masing. (3) Kemampuan sikap, yaitu sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas/pekerjaan secara berhasil. Kemampuan sikap aparatur dilihat dari sifat-sifat kerja yang dimiliki seperti : semangat kerja, disiplin kerja, inisiatif, kreativitas, tanggung jawab, komitmen, konsistensi, kejujuran, kepemimpinan.

Untuk mengetahui kompetensi sumberdaya aparatur berdasarkan indikator tersebut maka kepada responden diajukan sebanyak 25 (duapuluh lima) item pertanyaan, dimana setiap pertanyaan terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai berdasarkan skala ordinal dalam lima tingkatan yaitu tertinggi = 5 dan yang terendah = 1, sehingga skor idealnya adalah $25 \times 5 = 125$.

Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh satu variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif.

Variabel independent (X) dalam penelitian ini adalah Kompetensi Sumberdaya Aparatur,

Sedangkan variabel dependent (Y) adalah efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis korelasi Product moment dan regresi sederhana, dapat teruji hipotesis yang menyatakan Kompetensi Sumber Daya Aparatur berpengaruh terhadap efektivitas Penyelenggaraan administrasi pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumberdaya aparatur berpengaruh terhadap efektivitas Penyelenggaraan administrasi perkantoran, di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Besarnya pengaruh tersebut dapat diamati dari hasil analisis determinasi, dimana koefisien determinasi diperoleh sebesar 0.919 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Sumber Daya Aparatur terhadap efektivitas Penyelenggaraan administrasi perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara sebesar 91.9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi perubahan efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran rata-rata 113.05 ditentukan oleh variasi perubahan kompetensi sumberdaya aparatur sebesar 91.9, sedangkan sisanya 8.1% dipengaruhi faktor lain.

Besarnya pengaruh kompetensi sumberdaya aparatur terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara, dapat dipahami jika diamati lebih jauh tentang hasil wawancara dengan pegawai tentang kondisi kompetensi sumberdaya aparatur dimana sebahagian besar pegawai/aparatur (55%) yang tingkat kompetensi sumberdaya mereka terkategori tinggi.

Dari gambaran data tersebut dan bila dicermati lebih jauh tentang hasil analisis regresi sederhana, maka dapat terpenuhinya asumsi untuk melakukan prediksi kedepan mengenai tingkat efektivitas penyelenggaraan administrasi

perkantoran apabila kondisi penerapan kompetensi sumber daya aparatur mengalami perubahan. Dengan memasukkan nilai skor tertinggi variabel kompetensi sumber daya aparatur sebesar 122 ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh capaian prediksi efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran yaitu :

$$Y = 11.403 + 1.506(122) = 195.135.$$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh kompetensi sumberdaya aparatur terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran, baik secara empiris dan teoritis dapat diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “bahwa kompetensi sumberdaya aparatur mempunyai hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara”, dapat dinyatakan diterima secara meyakinkan.

Hasil penelitian ini dengan demikian mendukung pendapat teoritis maupun hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang adanya hubungan atau pengaruh signifikan kompetensi sumberdaya pegawai/karyawan terhadap efektivitas organisasi. Secara teoritis hubungan kausal atau sebab akibat dari kompetensi SDM pegawai/karyawan dengan efektivitas organisasi dijelaskan oleh Spencer dan Spencer (dalam Sudarmanto, 2009), bahwa karakteristik personal pegawai yang mencakup dorongan, sifat/watak, citra diri, dan pengetahuan akan menentukan perilaku orang dalam bekerja. Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana ia didukung oleh keterampilan/keahlian yang dimiliki, dimana kesemuanya itu akan menyebabkan kinerja yang baik/unggul. Kinerja yang baik/unggul dari para pegawai akan mampu mendorong efektivitas atau keberhasilan organisasi. Sedarmayanti (2007) juga mengemukakan bahwa kompetensi merupakan

faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik; dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan aktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya banyak menemukan adanya hubungan atau pengaruh dari kompetensi sumberdaya manusia terhadap efektivitas organisasi. Richard Boyatris (dalam Sudarmanto, 2009) dari penelitiannya terhadap lebih dari 2000 manajer dalam berbagai posisi manajemen yang berbeda memberikan kesimpulan bahwa kompetensi telah mempengaruhi efektivitas berbagai organisasi. Penelitian dari McBeer terhadap lebih dari 2000 orang pada 41 posisi jabatan manajemen dari 12 organisasi swasta dan publik juga menyatakan urgensi kompetensi sumberdaya manusia dalam mendorong efektivitas dalam pekerjaan. Penelitian dilakukan oleh Society of Human Resources Management Foundation terhadap 300 profesional sumberdaya manusia juga menemukan adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi. Universitas Michigan juga melakukan penelitian terhadap 20.000 profesional sumberdaya manusia juga menemukan bahwa kompetensi-kompetensi strategis sangat mendukung efektivitas organisasi (dalam Sudarmanto, 2009).

Kesimpulan

1. Kompetensi sumberdaya aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara umumnya belum sepenuhnya baik dilihat dari indikator pengukuran yang dipakai yaitu kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan, dan kompetensi sikap.
2. Efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara dilihat dari indikator pengukuran yang dipakai (produksi, efisiensi, fleksibilitas/adaptasi) belum maksimal.
3. Kompetensi sumberdaya aparatur mempunyai hubungan dan berpengaruh

signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Ini berarti bahwa kompetensi sumberdaya apratur merupakan salah satu faktor penentu tingkat efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantor; bahwa makin baik kompetensi sumberdaya aparatur maka semakin baik efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran.

Saran

1. Kompetensi sumberdaya aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara perlu ditingkatkan baik pada dimensi pengetahuan, dimensi keterampilan, maupun dimensi sikap. Untuk itu pengembangan kompetensi sumberdaya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) perlu dilakukan dengan lebih efektif.
2. Efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara perlu ditingkatkan terutama dalam aspek produksi, efisiensi, dan fleksibilitas/adaptasi.
3. Kompetensi sumberdaya aparatur berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran; sehingga itu pengembangan kompetensi sumberdaya aparatur dapat dijadikan alat atau sarana untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan administrasi perkantoran.

Daftar Pustaka

Aritonang, Lerbin R. 2007. Riset Pemasaran. Jakarta: Ghalia Indonesia

Arikunto Suharsimi, (2000), Manajemen Penelitian, Jakarta, Rineka Cipta.

Gie The Liang dan Sutarto. 1977. *Pengertian Kedudukan dan Perincian Ilmu Administrasi*, Karya kencana, Yogyakarta.

Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta

Husein Umar, 2000, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sudjana, 1983; *Teknik Analisa & Regresi*, Tarsito, Bandung.

Sudjana-1992. *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen SDM cetakan 1*. PT. Refika Aditama. Bandung