

**PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON)****Asep Gunawan¹****Alfiyah²**¹Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: asepgunawan@umc.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: alfiyah@umc.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh person job fit dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai puskesmas Beber Cirebon. Penelitian ini mengambil seluruh sampel sebanyak 89 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada seluruh pegawai puskesmas Beber Cirebon. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person job fit dan self efficacy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki pegawai akan merasa yakin untuk berkompetisi atau memaksimalkan tugas dengan kemampuan yang dimiliki dan ditambah dengan rasa percaya diri atas kemampuan mereka bahwa mereka bisa untuk melakukan tugasnya dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: *Person-Job Fit, Self Efficacy, Kinerja Pegawai***PENDAHULUAN**

Salah satu bentuk upaya pemerintah dalam menyelenggarakan kesehatan pada masyarakat maka di setiap kecamatan dibangun instansi pemerintah sebagai unit penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat (Puskesmas). Puskesmas adalah organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat dan memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok (Depkes RI, 1991). Dengan kata lain puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya.

Adanya regulasi peningkatan mutu pelayanan dengan akreditasi berbasis standar Joint Commission International (JCI) yang berfokus pada keselamatan pasien (*pasien safety*) yang telah diluncurkan bulan Maret 2012 oleh Menteri Kesehatan semakin meningkatkan tuntutan akan pelayanan yang bermutu (Kars, 2012). Berbagai perubahan itu harus disikapi dengan baik oleh puskesmas selaku pelaku pelayanan kesehatan. Upaya yang harus dilakukan puskesmas adalah menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pegawai dengan melaksanakan pelatihan, pembinaan, pengawasan sehingga mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah *person-job fit* Menurut Rosari (2009), Teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika

kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Lalu menurut Edwards dalam Hassan, Akram, dan Naz (2012), *person-job fit* ada ketika seorang individu memiliki keterampilan yang tepat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya atau pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. Dalam Purwati dkk (2016) dikemukakan bahwa *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Alwilsol, 2009). Dari pengertian *Self efficacy* diatas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah kepercayaan diri akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu hal. Hal ini disebabkan karena *self efficacy* tersebut menjadi dasar bagi individu untuk lebih gigih dalam berusaha mencapai kondisi yang lebih baik dan segera keluar dari masalah yang dihadapi. Puskesmas Beber merupakan salah satu Puskesmas dengan fasilitas yang lengkap di Cirebon. Gedung dengan dua lantai, juga tersedia ragam pelayanan kesehatan seperti persalinan, pemeriksaan gigi, pelayanan kesehatan khusus anak, dan lain-lain. Agar tidak terjadi ketimpangan dalam pelayanan, Departemen Kesehatan menetapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yaitu adanya Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 741/MENKES/PER/VII/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten/Kota. Standar pelayanan minimal ini merupakan suatu standar dengan batas-batas tertentu untuk mengukur kinerja penyelenggaraan kewenangan wajib daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar kepada masyarakat yang mencakup : jenis pelayanan, indikator dan nilai diantaranya:

1. Pelayanan Kesehatan Dasar
2. Pelayanan Kesehatan Rujukan
3. Pelayanan Kesehatan Dalam Situasi Bencana
4. Pembinaan Kesehatan Lingkungan dan Sanitasi Dasar
5. Promosi Kesehatan

Dan Puskesmas Beber Cirebon menyelenggarakan jenis-jenis pelayanan kesehatan sesuai SPM Kesehatan antara lain:

1. Pelayanan Loker Pendaftaran.

2. Pelayanan Poli Umum.
3. Pelayanan dokter spesialis: spesialis anak, kandungan dan paru (pernafasan).
4. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut.
5. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)
6. Pelayanan Keluarga Berencana (KB).
7. Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil.
8. Pelayanan Kesehatan Gizi dan Imunisasi.
9. Pelayanan Laboratorium.
10. Pelayanan Tata Usaha (TU).
11. Pelayanan Apotik dan Kasir.
12. Pelayanan Gawat Darurat (IGD).
13. Pelayanan Rawat Inap

Disamping begitu banyak lingkup pelayanan yang ada di Puskesmas tersebut, maka dalam bentuk pelayanan kesehatan dibutuhkan tenaga dan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki jiwa penolong dan mempunyai integritas tinggi untuk mewujudkan pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk menyejahterakan keluarga dan masyarakat serta mempertinggi kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat.

Menurut pengetahuan penulis, penurunan tingkat jumlah kunjungan tersebut bisa saja disebabkan karena derajat kesehatan masyarakat di daerah tersebut semakin tinggi atau masyarakat sendiri yang lebih memilih untuk berobat di Rumah Sakit maupun klinik-klinik swasta yang mempunyai pelayanan lebih baik dari segi manajemen, sarana prasarana dan sumber daya manusianya. Puskesmas sebagai pusat kesehatan masyarakat tingkat dasar bukan saja melakukan pelayanan dalam bentuk penyembuhan (kuratif) dalam arti mengobati orang yang sakit, lebih dari pada itu juga melakukan pelayanan dalam bentuk pelayanan pencegahan (*preventif*), peningkatan (*promotif*) kesehatan serta upaya rujukan.

Adapun untuk variable *person-job fit* dan *Self efficacy*, peneliti melihat dimana kedua variable ini sangatlah cocok untuk dijadikan sebagai judul dalam penelitian ini dengan dasar bahwasanya *person job fit* juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan begitupun dengan sistem *self efficacy*.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013:14), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat *survey*. Menurut Singarimbun (1995:134), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kajian relative, distribusi dan hubungan antara variable sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2004:7).

Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berada di Puskesmas Beber dengan Jumlah 89 pegawai. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika opulasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi

pegawai puskesmas Beber yaitu sebanyak 89 orang pegawai. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus atau Teknik sampel jenuh.

ANALISIS DAN HASIL

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh *person- job fit* terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,528 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000. Dan responden merasa bahwa masih ada posisi penempatan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka dan didukung oleh peneliti sebelumnya menurut Izman Wahyudi, dkk (2017) bahwa *person- job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin penting *self efficacy* berakibat pada semakin baiknya kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 2,532. Dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,014. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan dari hasil penelitian dan dari hasil responden menunjukkan bahwa kegagalan tidak membuat mereka menyerah dalam melakukan tugasnya dan didukung oleh peneliti sebelumnya menurut Salsabila Adissa Maharani, dkk (2017) bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh *Person- Jib Fit* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh *person- job fit* dan *self efficacy* secara simultan kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen *person- job fit* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitianpun besarnya pengaruh variabel *person- job fit* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan melihat dari nilai F_{hitung} 23,472 > 3,10 dan nilai sig 0,000 lebih < 0,05 menunjukkan bahwa dengan

kemampuan yang dimiliki pegawai akan merasa yakin untuk berkompetisi atau memaksimalkan tugas dengan Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa budaya dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui Dari hasil analisa Uji Simultan menunjukkan bahwa budaya dan iklim organisasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedokanbunder. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa Fhitung sebesar $0,421 > 3,24$ maka H_0 ditolak, H_a ditolak dengan kemampuan yang dimiliki dan ditambah dengan rasa percaya diri atas kemampuan mereka bahwa mereka bisa untuk melakukan tugasnya dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh *Person- Job Fit* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja pegawai Pada puskesmas Beber dapat disimpulkan bahwa:

1. *Person- Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beber Cirebon. Artinya, semakin sesuai penugasan pegawai dengan kemampuan yang mereka miliki akan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja yang tentunya akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai dan variabel *person- job fit* memiliki nilai thitung = 6,528 sedangkan $t_{tabel} = 1,662$.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beber Cirebon. Artinya, semakin tinggi rasa kepercayaan diri mereka akan kemampuannya maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Beber Cirebon dengan memperoleh nilai thitung = 2,532 dan $t_{tabel} = 1,987$.
3. *Person- Job Fit* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beber. Artinya, semakin sesuai penugasan pegawai dengan kemampuan yang mereka miliki dan rasa kepercayaan diri mereka akan kemampuannya maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Dan pada penelitian ini variabel X1 lebih mendominasi dengan nilai thitung sebesar 6,528 sedangkan nilai thitung variabel X2 sebesar 2,532.

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa faktor psikologi berpengaruh terhadap keputusan pembelian rokok elektrik. Semakin kuatnya persepsi, pembelajaran dan memori yang

merupakan faktor psikologi semakin berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Sedangkan faktor budaya, faktor sosial, dan faktor pribadi tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian rokok elektrik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel *person- job fit* dan *self efficacy* yang diterima dari Puskesmas Beber Cirebon adalah bahwa tugas pokok yang sebenarnya sudah sesuai dengan kemampuannya tapi tugas penunjang masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan ekstraversi atau rasa tingkat kenyamanan pegawai rendah dan berpengaruh terhadap kinerjanya, maka dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan atau mempertimbangkan pemberian tugas penunjang harus lebih di sesuaikan lagi dengan latar belakang pendidikan pegawai.
2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya adalah *person- job fit* dan *self efficacy*. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan lebih mendalami lagi teori *person job person- job fit* dan *self efficacy*, jangka waktu penelitian yang lebih lama, dan dengan jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 1998, Prosedur Penelitian Jakarta: Reineka Cipta.

Dessler, Gary 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta

Dr. Hassan, Masood Ul, Ammara Akram, & Sana Naz. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*. 2 (3): 172-188

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilyas, S. (2013). Combined effects of person job fit and organization commitment on attitudinal outcomes such as job satisfaction and intention to quit. *The West East Institute*.

Istijianto, 2010. Riset Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Iqbal, Muhammad Tahir, Waqas Latif & Wahab Naseer. (2012). *The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and it's Subsequent Impact on Employees Performance*. 3 (2): 524

Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.

Offset. Mangkuprawira, S., dan A.V Hubeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *School of Business Hunan University*. DOI: 10.1007/s11205014-0659-x
- Rajalingam, Yasothai Junaimah Jauhar Abdul Ghani, Bashawir (2015), dengan judul (A Study on The Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal.) Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND. Bandung: Alfabeta.
- Susarni (2016), dengan judul (Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat) Universitas Halu Oleo Kendari.
- Wahibur Rokhman, (2002), Paradigma Baru MSDM; Pemberdayaan, Edisi Kedua, Amara Books, Jakarta.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*,. Yogyakarta: Universitas Atma Yogyakarta.