

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kesehatan merupakan hak asasi setiap manusia. Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengungkapkan bahwa kesehatan adalah salah satu unsur kesejahteraan yang harus dicapai sesuai dengan cita-cita bangsa. Berbagai cara dilakukan oleh Pemerintah untuk mewujudkan Indonesia sehat, baik sehat secara fisik, sosial, maupun sehat secara mental (jiwa).

Kesehatan Jiwa adalah bagian dari kesehatan secara menyeluruh. Sehat jiwa tidak berarti hanya terbebas dari gangguan jiwa, tetapi juga pemenuhan kebutuhan perasaan bahagia, sehat, serta mampu menangani tantangan hidup. Menurut UU No 18 Tahun 2014 tentang kesehatan jiwa, Kesehatan jiwa adalah suatu kondisi dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dan dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya. Secara medis, kesehatan jiwa diterjemahkan sebagai suatu kondisi yang memungkinkan perkembangan fisik, intelektual, dan emosional yang optimal dari seseorang.

Keadaan kesehatan jiwa di Indonesia semakin memprihatinkan. Data yang didapat dari Riset Kesehatan Dasar Kementrian Kesehatan tahun 2018 menyebutkan bahwa 7 dari 1000 rumah tangga di Indonesia mempunyai anggota keluarga dengan skizofrenia/psikosis. Lebih lanjut riset ini juga menyatakan bahwa lebih dari 6% penduduk Indonesia dengan usia di atas 15 tahun mengalami gejala depresi dan gangguan kecemasan atau sekitar 16 juta orang.

Masalah kesehatan jiwa terutama gangguan jiwa berat menimbulkan beban bagi pemerintah, keluarga serta masyarakat. Hal ini dikarenakan produktifitas pasien menurun dan

akhirnya menimbulkan beban biaya yang besar bagi pasien dan keluarga. Dari sudut pandang pemerintah, gangguan ini menghabiskan biaya pelayanan kesehatan yang besar. Pemerintah mengeluarkan lebih dari 730 miliar dana BPJS untuk pelayanan kesehatan jiwa.

Banyaknya orang dengan masalah kesehatan jiwa berdampak pada meningkatnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan jiwa. Jangkauan pelayanan kesehatan jiwa harus dapat mencapai seluruh masyarakat. Salah satu upaya pemerataan pelayanan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan jiwa adalah dengan pelayanan kesehatan yang dilakukan di Puskesmas.

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama (*primary health care*) merupakan ujung tombak dari sistem pelayanan kesehatan. Puskesmas diharapkan mampu memberikan pelayanan secara komprehensif, holistik, kontinyu dan paripurna kepada masyarakat yang mengalami masalah psikososial dan gangguan jiwa di wilayah kerjanya (Azwar, A 2010).

Puskesmas merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Keberhasilan pencapaian rencana strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan SDM puskesmas dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas baik di dalam maupun di luar gedung (Sulaeman, 2006). Hal ini berarti SDM puskesmas memegang peranan penting sebagai sumber penggerak program di bidang kesehatan.

Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kualitas pelayanan kesehatan sebagian besar ditentukan oleh kinerja SDM yang terlibat di dalamnya. Kinerja SDM dalam puskesmas dapat dilihat dari sebesar hasil cakupan pelayanan program dilaksanakan. Semakin banyak hasil cakupan pelayanan program berhasil dijalankan, maka kinerja SDM dalam puskesmas tersebut dinilai semakin baik (Misnaniarti 2009 dan Umauri dalam Ratna Sari 2017)

Pemerintah Kota Palembang memiliki 41 puskesmas yang tersebar di 18 kecamatan di Kota Palembang. Salah satu kegiatan yang dilakukan Puskesmas Kota Palembang dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat adalah melaksanakan program pelayanan kesehatan jiwa. Pelayanan kesehatan jiwa di Puskesmas Kota Palembang merupakan tindakan promotif, preventif dan kuratif baik di luar dan di dalam gedung Puskesmas.

Petugas Kesehatan Jiwa Puskesmas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mengalami beberapa hambatan sehingga target kerja tidak tercapai. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas belum maksimal.

Berdasarkan laporan Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular, Kesehatan Jiwa dan Napza dari Dinas Kesehatan Kota Palembang (2018), capaian pelayanan kesehatan jiwa selama 2 tahun terakhir belum mampu mencapai target sesuai dengan indikator capaian program kesehatan jiwa sebagaimana terlihat pada tabel di bawah.

Tabel.1.1
Capaian Indikator Program Kesehatan Jiwa di Kota Palembang Tahun 2017-2018

No	Indikator	Target 2017	Capaian 2017	Target 2018	Capaian 2018
1.	Capaian Kunjungan ODGJ 15 % dari jumlah kunjungan puskesmas	15%	1%	15%	3%
2	Capaian Penemuan Kasus ODGJ Berat 1,5/1000 jumlah penduduk wilayah kerja (estimasi berdasarkan riskesdas 2013)	2403 (100%)	779 (32%)	2314 (100%)	1625 (70 %)
3.	Pemanfaatan puskesmas dalam pelayanan kesehatan jiwa oleh ODGJ Berat (pasien ODGJ <i>by Name</i> x 12 kali kunjungan puskesmas)	9348 (100%)	4078 (44%)	19500 (100%)	7261 (37%)
4	Skrining kesehatan jiwa dan NAPZA di SMK/ SMA sederajat 30% dari jumlah seluruh SMA/SMK sederajat	30%	-	30%	34%

Sumber : Laporan tahunan Program Kesehatan Jiwa Dinas Kesehatan Kota Palembang tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 Pencapaian target indikator pelayanan program kesehatan jiwa Kota Palembang tahun 2017-2018, terdapat 3 dari 4 indikator capaian program kesehatan jiwa yang tidak tercapai. Tidak tercapainya indikator capaian program kesehatan jiwa merupakan gambaran kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas yang belum maksimal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ratna Sari, Nadia Karina, Muh Nawawi). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan berkerja secara efektif, efisien dan produktif.

Menurut Rencana Aksi Kegiatan Direktorat Pencegahan Dan Pengendalian Masalah Kesehatan jiwa dan Napza Kementrian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2015-2019, salah satu syarat yang harus dipenuhi puskesmas untuk dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan jiwa adalah puskesmas tersebut harus memiliki minimal 2 (dua) tenaga kesehatan jiwa (dokter dan perawat atau tenaga kesehatan lainnya) yang terlatih pelayanan kesehatan jiwa selama minimal 30 (tiga puluh) jam pelajaran. Dengan kata lain puskesmas yang dapat melakukan pelayanan kesehatan jiwa adalah puskesmas yang memiliki minimal dua tenaga kesehatan jiwa yang berkompetensi (telah mengikuti pelatihan pelayanan kesehatan jiwa minimal 30 jam pelajaran) dalam melaksanakan pelayanan kesehatan jiwa.

Berdasarkan laporan tahunan program kesehatan jiwa Dinas Kesehatan Kota Palembang tahun 2019 didapatkan data bahwa dari 41 puskesmas di kota Palembang hanya 24 puskesmas yang memiliki dokter dan perawat yang berkompetensi dan telah mendapatkan

pelatihan pelayanan kesehatan jiwa minimal 30 jam pelajaran. Dengan kata lain hanya 50% puskesmas kota Palembang yang dapat melakukan pelayanan kesehatan jiwa secara maksimal.

Selain kompetensi, motivasi kerja pegawai juga berpengaruh pada kinerja pegawai. Motivasi merupakan petugas pendorong dalam membentuk perilaku pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Motivasi sangat penting untuk ditelaah dalam sebuah insitusi, karena dengan pemahaman terhadap motivasi seorang manager dapat mengelola SDM organisasi dengan efektif (Solihin I, 2009 dan Daft RL, 2006 dalam Chairunisah, et al. 2014).

Dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kompetensi dan motivasi pada kinerja petugas kesehatan jiwa Puskesmas Kota Palembang.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya 3 dari 4 target indikator pelayanan program kesehatan jiwa Kota Palembang tahun 2017-2018.
2. Tidak Semua Puskesmas Kota Palembang memiliki Tenaga Kesehatan Jiwa yang berkompetensi untuk melakukan pelayanan kesehatan jiwa. Hal ini ditunjukkan dengan data bahwa hanya 24 dari 41 Puskesmas yang memiliki minimal 2 (dua) tenaga kesehatan yang terlatih pelayanan kesehatan jiwa minimal 30 jam mata pelajaran.

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang bahwa kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang belum maksimal dan sebagian dari petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang tidak berkompentensi untuk melakukan pelayanan kesehatan jiwa karena belum mengikuti pelatihan pelayanan kesehatan jiwa minimal 30 Jam Mata Pelajaran sehingga perlu dilakukan penelitian yaitu,

“Bagaimana kompetensi dan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa Puskesmas Kota Palembang?”

I.4. Pembatasan Kasus

Pembatasan suatu kasus dilakukan agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembatasan sehingga tujuan penelitian tercapai. Adapun batasan kasus dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang.

I.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Menganalisis kompetensi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa Puskesmas Kota Palembang
2. Menganalisis motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa Puskesmas Kota Palembang
3. Menganalisis kompetensi dan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa Puskesmas Kota Palembang

I.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi untuk mengetahui penyebab kinerja petugas kesehatan jiwa yang belum maksimal.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan karya ilmiah yang dalam proses pembuatannya memberikan pengalaman dan keterampilan dalam memecahkan masalah nyata secara ilmiah.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan khasanah ilmu pengetahuan dan sebagai tambahan *literature* yang mendukung ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

I.7. Kerangka Berpikir

Pada sub bab ini akan dibahas teori tentang variabel-variabel penelitian dan penelitian terdahulu dengan variabel serupa. Pembahasan tentang teori dan penelitian terdahulu menjadi landasan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

I.7.1. Kompetensi

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) mendefinisikan kompetensi sebagai sikap, perilaku dan kemampuan pekerja yang relatif tetap atau stabil ketika menghadapi situasi di

tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Lebih lanjut Spencer dan Spencer menjabarkan kompetensi dengan tiga hal pertama adalah *fairly deep*. Kompetensi merupakan bagian dalam pribadi manusia dan dapat memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi kerja. Kedua, *causality related*. Kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja individu. Ketiga adalah *criterion-referenced*. Kompetensi dapat menjadi tolak ukur dengan kriteria dan standar khusus individu yang diprediksi dapat mengerjakan tugas dengan baik dan individu yang diprediksi akan mengerjakan tugas dengan buruk.

Spencer dan Spencer (dalam Palan 2007) kemudian menyebutkan lima jenis karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang konsisten dipikirkan dan menjadi alasan atau dorongan individu untuk bertindak. Motif meliputi :

- Orientasi pada pencapaian tugas
- Kemampuan individu mempengaruhi orang lain untuk mendukung tujuan.

2. Sifat

Sifat merupakan karakteristik fisik dan respon individu yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Sifat meliputi :

- Inisiatif
- Bekerjasama dengan orang lain
- Membangun kerjasama dengan orang lain

3. Konsep diri

Konsep diri merupakan sikap, nilai atau citra diri seseorang. Konsep diri meliputi :

- Kepercayaan diri, yaitu keyakinan terhadap diri sendiri dalam melaksanakan tugas

- Kontrol diri, kemampuan untuk mengontrol diri dalam mengelola emosi negatif

4. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi informasi yang dimiliki individu dan kemampuan individu untuk menggunakan informasi tersebut dalam menyelesaikan tugas.

Pengetahuan meliputi :

- Pencarian informasi (*Information seeking*)
- Keahlian teknis (*Technical expertise*)

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan keahlian dan pikiran. Keterampilan meliputi :

- Berpikir analisis (*Analytical Thinking*) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi dengan rinci.
- Berpikir konseptual (*Conceptual Thinking*) adalah kemampuan memahami sebuah situasi atau masalah dengan mengkonsepkan dan menghubungkan pola-pola kecil menjadi satu gambaran besar.

I.7.2. Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan beraktivitas, dimulai dari dorongan (*drive*) dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2005). Handoko (2001) mengartikan motivasi sebagai dorongan pribadi untuk melakukan keinginan-keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu atau seorang karyawan. Ketika kebutuhan seorang pegawai terpenuhi, maka karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan terbaik dalam memenuhi tujuan organisasi.

Herzberg (dalam Teck Hong dan Waheed 2011) membagi motivasi menjadi dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi yang bersumber dari dalam individu, yang lebih dikenal dengan *Motivational factor*. Motivasi intrinsik antara lain ialah :

- *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas
- *Advancement* (pengembangan diri) adalah keinginan seseorang untuk mengembangkan diri baik pengetahuan, keahlian maupun karir.
- *Work it Self* (pekerjaan itu sendiri) adalah kesenangan dalam variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah kerja
- *Recognition* (pengakuan) adalah pengakuan akan prestasi dapat berupa pujian maupun penghargaan atau kepuasan diri

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar individu yang menentukan perilaku dan tindakan seseorang dalam kehidupannya. Motivasi ekstrinsik sering dikenal dengan *hygiene factor*. Menurut Herzberg (dalamdalam Teck Hong dan Waheed 2011) yang termasuk *hygiene factor* adalah

- *Company policy* (kebijakan perusahaan) yaitu aturan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan dalam melaksanakan kegiatan
- *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) yaitu komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan tugas
- *Work security* (keamanan kerja) yaitu perasaan aman yang dimiliki individu selaku karyawan di sebuah perusahaan.
- *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) yaitu hubungan antara karyawan dan atasan kerja
- Gaji yaitu imbalan finansial yang diterima karyawan, meliputi ; Upah, premi, bonus, tunjangan, dll.

I.7.3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan dalam melaksanakan suatu tugas berdasarkan standar ukuran keberhasilan tugas bersangkutan (As'ad, 1995). Kinerja harus bersifat nyata dan dapat diukur berdasarkan standar ukuran tertentu. Kinerja pegawai membutuhkan umpan balik sebagai alat kontrol agar kinerja dapat dipertahankan di posisi optimal.

Kriteria kinerja pegawai (Gomez 1998)

1. *Quantity of work* yaitu jumlah (banyak) hasil kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapan
3. *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan dan tugas
4. *Creativeness*, yaitu gagasan dan ide untuk menyelesaikan suatu persoalan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability*, yaitu kesadaran individu untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan.
Individu dapat dipercaya dalam penyelesaian tugas
7. *Initiative*, semangat dan kemauan untuk melaksanakan tugas baru
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut keramahan, kepribadian dan integritas pribadi.

I.7.1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan sebelumnya. Tabel 1.2 merupakan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi atau gambaran dan acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 1.2.
Penelitian Terdahulu

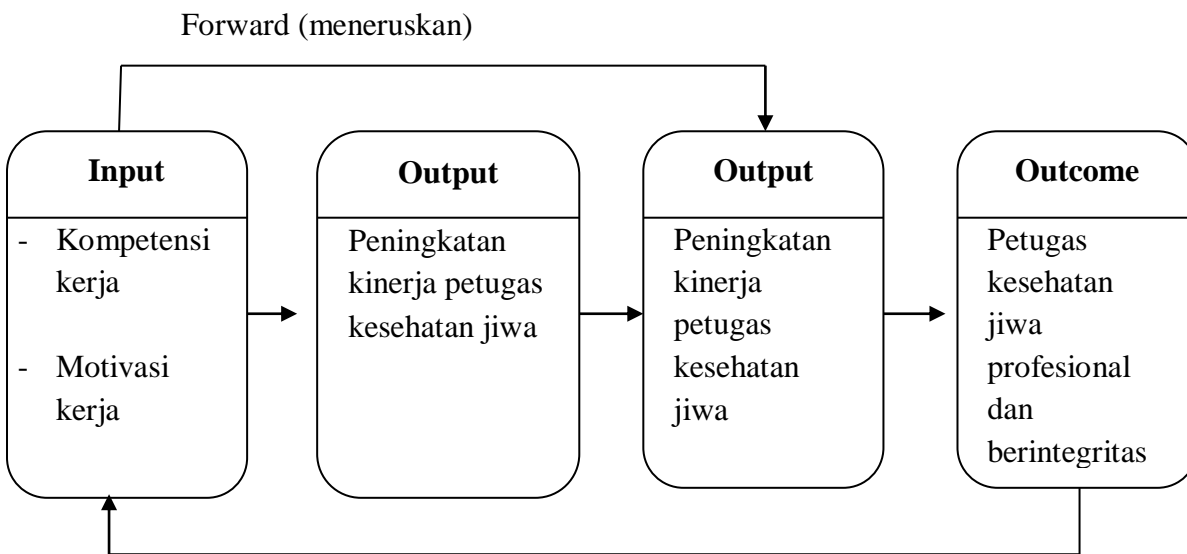
Judul, Penulis	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Sindang Jaya Kota Bandung. (Ratna Sari, 2017)	Motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja pegawai	Deskriptif dan verifikatif. Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial, yang berpengaruh pada kinerja pegawai
Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Kantor Distribusi Wilayah Lampung (Nadia Karina, 2017)	Motivasi, kompetensi, kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial, yang berpengaruh pada kinerja pegawai
Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. (Muh Nawawi, 2012)	Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Petugas Kesehatan	Survei eksplanatori. Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh kuat, dan kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja puskesmas di Kota Palu
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK (Raden Yohanes Luhur, 2014)	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi tidak berpengaruh signifikan, kepemimpinan berpengaruh signifikan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

I.7.5. Bagan Kerangka Berpikir

Petugas kesehatan jiwa Kota Palembang dalam dua tahun terakhir tidak mampu mencapai tiga dari empat indikator capaian kinerja yang ditentukan. Ketidakmampuan ini menunjukkan bahwa kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang belum maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi dan motivasi pegawai yang baik dalam prosesnya akan membantu tercapainya indikator capaian kinerja petugas kesehatan jiwa. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja petugas kesehatan jiwa yang tercermin dari petugas kesehatan jiwa puskesmas yang profesional dan memiliki integritas kerja.

Dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian seperti pada gambar.1 berikut.

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Feedback/ Umpan Balik
Keterangan :

→ : Kompetensi dan Motivasi Petugas kesehatan jiwa Puskesmas mempengaruhi kinerja Petugas kesehatan jiwa

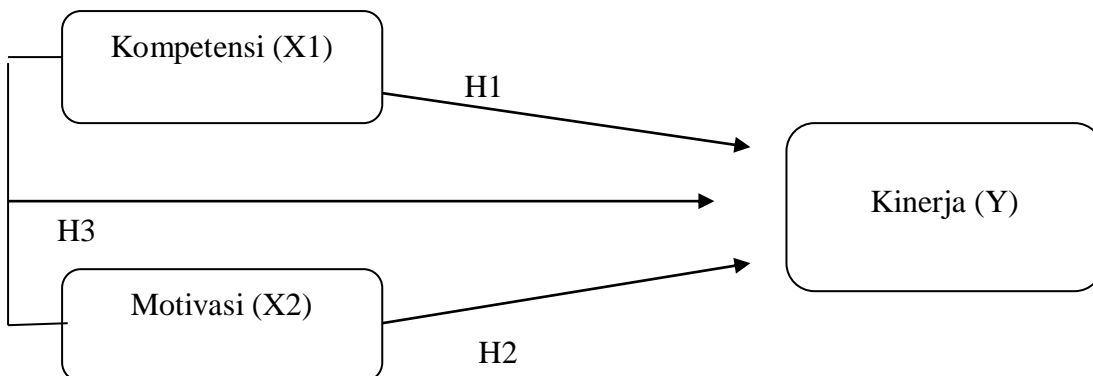
↓ : Kompetensi dan motivasi petugas kesehatan jiwa akan meneruskan pada kinerja petugas kesehatan jiwa Puskesmas



: Petugas yang profesional akan memberikan umpan balik terhadap kompetensi dan motivasi petugas kesehatan jiwa

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) pada petugas kesehatan jiwa, sedangkan variabel independennya adalah Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari pengaruh motivasi dan kompetensi baik secara parsial maupun bersama mempengaruhi kinerja petugas kesehatan jiwa puskesmas.

Gambar 1.2.
Variabel Penelitian



1.7.3. Hipotesa

Sesuai kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris, maka peneliti membuat suatu hipotesa penelitian sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa di puskesmas Kota Palembang.

H2 : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa di puskesmas Kota Palembang.

H3 : Ada Pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa di puskesmas Kota Palembang.

I.8. Metode Penelitian

Dalam sub bab ini akan dibahas tentang metode penelitian yang digunakan seperti jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

I.8.1. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain melalui pengujian hipotesa (Sugiyono, 2012).

I.8.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam ruang lingkup Dinas Kesehatan Kota Palembang, yaitu di 41 Puskesmas yang tersebar di 18 Kecamatan Kota Palembang. Waktu penelitian adalah bulan Desember 2019 -Februari tahun 2020.

I.8.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang yang berkaitan dengan kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Sampel adalah sebagian dari populasi

yang mewakili keseluruhan populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2006).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh elemen populasi dijadikan data penelitian. Sensus digunakan jika jumlah populasi relative sedikit dan bersifat heterogen.

Populasi dalam penelitian ini adalah 41 petugas puskesmas yang melaksanakan program kesehatan jiwa di Kota Palembang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel sensus, maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

I.8.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui media berupa kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini telah diuji validitas dan realibilitasnya.

Kuesioner yang akan diuji coba disusun berdasarkan indikator dari definisi operasional variabel yang akan diukur. Berikut disajikan tabel variabel operasional dan indikator yang menjadi landasan penyusunan pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel. 1.3.
Indikator Variabel Operasional yang Dipakai Dalam Penyusunan
Butir aitem Kuesioner

NO	Variable	Dimensi	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompetensi	Motif	Petugas kesehatan jiwa puskesmas kota Palembang memiliki motif konsisten yang mampu menggerakkan prilaku menuju tindakan tertentu.	<ul style="list-style-type: none">• Orientasi pada pencapaian tugas• Mampu mempengaruhi orang lain untuk mendukung tujuan

	Sifat	Karakter sifat dan respon petugas kesehatan jiwa puskesmas kota Palembang yang konsisten terhadap suatu keadaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Berinisiatif tinggi dalam melaksanakan tugas • Bekerjasama dalam tim • Membangun kerjasama tim
	Konsep diri	Sikap, nilai dan citra diri petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> • Keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas • Kemampuan mengelola emosi negatif
	pengetahuan	Kemampuan petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dalam melaksanakan tugas yang memerlukan pemahaman dan pemikiran.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemauan mencari informasi baru • Kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas
	Ketrampilan	Keahlian dan kemampuan pada bidang khusus yang dimiliki oleh petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berfikir analitis • Kemampuan memahami situasi dan berfikir konseptual
2	Motivasi	Motivasi intrinsik	<p>Motivasi yang bersumber dalam diri yang mendorong petugas kesehatan jiwa Puskesmas Kota Palembang untuk berprestasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berusaha berprestasi • Berusaha mengembangkan karir • Mempunyai variasi kerja • Kebutuhan akan pujian dan penghargaan
	Motivasi	Eksentrik	<p>Motivasi yang bersumber dari luar diri petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dalam melaksanakan tugas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berusaha mematuhi kebijakan kantor • Berkomunikasi dengan rekan kerja • Menjaga hubungan baik dengan atasan • Perasaan aman dalam berkerja • Besaran gaji yang diterima

3	Kinerja	Kuantitas	Jumlah hasil kerja petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dalam periode waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja berdasarkan efisiensi waktu yang diberikan • Bekerja berdasarkan standar kualitas kerja yang ditentukan
		Pengetahuan Jabatan	Pengetahuan petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dalam menyelesaikan masalah yang timbul	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan yang luas dan ketrampilan dalam bekerja
		Kreatifitas	Gagasan dan ide petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dalam menyelesaikan masalah yang timbul	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki ide dan gagasan kreatif dalam memecahkan masalah
		Kerjasama	Kesediaan petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang untuk bekerjasama dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerjasama dengan orang lain
		Dependability	Petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dapat dipercaya dan diandalkan dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesadaran dan dapat dipercaya dalam bekerja
		Inisiatif	Inisiatif petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang dalam melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif dalam bekerja
		Kualitas diri	Pribadi petugas kesehatan jiwa puskesmas Kota Palembang yang mampu melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian yang berkualitas mencakup keramahmataman dan optimisme

Sumber : Teori Kompetensi Spencer, teori Motivasi Herzberg dan Teori Kinerja Gomez

I.8.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang bersisi 28 pertanyaan yang terdiri dari 11 pertanyaan mengenai kompetensi, 9 pertanyaan mengenai motivasi, dan 8 pertanyaan mengenai kinerja. Butir-butir pertanyaan berbentuk pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Penilaian instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan 1-5 diberi skor sebagai berikut (Sekaran, 2006)

- a) Angka 1 = sangat tidak setuju
- b) Angka 2 = tidak setuju (TS)
- c) Angka 3 = Ragu- ragu (N)
- d) Angka 4 = setuju (S)
- e) Angka 5 = Sangat setuju (SS)

Adapun jumlah responden yang digunakan untuk uji coba instrumen ini adalah 30 orang responden yang memiliki kriteria yang hampir sama dengan sampe dalam penelitian. Responden dalam uji coba instrumen penelitian ini adalah petugas program pencegahan penyakit menular TB puskesmas Kota Palembang.

a. Uji validitas instrumen

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

adalah dengan menggunakan rumus *product moment coefficient of correlation* sebagai berikut :

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar X_i dan Y_i

$X_i = \sum$ Skor dari masing-masing variabel (faktor yang mempengaruhi)

$Y_i = \sum$ Skor dari seluruh variable (skor total)

n = Banyaknya variable sampel yang dianalisis

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r table, maka kuesioner valid
2. Jika r hitung $<$ r table, maka kuesioner tidak valid

Dalam pengukuran validitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS.

b. Uji Realibilitas Instrumen

Uji Realibilitas instrumen dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ukur. Realibilitas adalah keadaan dimana suatu instrumen dinyatakan cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Untuk pengujian kerealibilitasan alat ukur digunakan rumus alpha :

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

R_{11} = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians pertanyaan

σ_1^2 = jumlah varians total

Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila r Hitung lebih besar dari r Tabel. Dalam pengukuran validitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal berdasarkan data mean dan standar deviasi yang sama. Jika uji tersebut signifikan ($p < 0,05$) maka data tersebut data tidak normal distribusinya. Hal ini dikarenakan setelah dilakukan perbandingan ternyata data kita berbeda dengan kurva normal. Sebaliknya bila uji tersebut tidak signifikan ($p > 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal.

d. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2007) Formulasi rumus Analisa Regresi Linear Berganda yang dipakai penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Dimana : Y = Kinerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

a = nilai konstanta

b = angka arah/ koefisien regresi

et = Error estimet

e. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, baik X_1 maupun X_2 secara terpisah berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan serajat kebebasan $n - k - 1$ dimana k adalah jumlah regresor. Hipotesa pada uji t adalah sebagai berikut

1) Untuk variabel X_1 (Kompetensi)

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Untuk Variable X_2 (Motivasi)

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

f. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian terhadap

hipotesa yaitu dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95 % (5%) dengan derajat kebebasan df (k-1) (n-k).

Ho : $b_i = 0$, variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Ha : $b_i \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, dan Ha ditolak.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, dan Ha diterima.

Jika Ho diterima, berarti variabel bebas secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika Ho ditolak berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

