

# **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas dalam Pencapaian Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) di Kota Sukabumi**

**Tarjono**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi**

tarjono@stiepgri.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja petugas kesling puskesmas dalam pencapaian Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) di Kota Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan alat pengumpul data/instrumen berupa kuesioner yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Sebagai populasi sarannya adalah para petugas Kesling Puskesmas se-Kota Sukabumi yang berjumlah 24 orang petugas Kesling, ukuran sampel yang digunakan sebanyak ukuran populasinya, dengan dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis, yaitu melalui uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas varians, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis statistik deskriptif diperoleh: (1) Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sedang; (2) Motivasi Kerja termasuk dalam kategori sedang; dan (3) Kompetensi Kerja termasuk dalam kategori sedang. Hasil pengujian hipotesis : (1) Ada pengaruh Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi, dengan besarnya pengaruh Adjusted R<sup>2</sup> = 0,590 atau besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas sebesar 59,0%, dan termasuk pengaruh yang kuat; (2) Ada pengaruh kompetensi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi, dengan besarnya pengaruh Adjusted R<sup>2</sup> = 0,905 atau besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas sebesar 90,5%, dan termasuk pengaruh yang sangat kuat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Petugas

## **PENDAHULUAN**

Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia menuju masyarakat adil dan makmur baik mental maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pencapaian pembangunan nasional tersebut diselenggarakan pembangunan yang berkesinambungan dalam program pembangunan yang terarah dan terpadu di segala bidang pada umumnya pada bidang kesehatan pada khususnya (Depkes RI, 2000). Kondisi pembangunan kesehatan

yang sudah semakin membaik dan kemudahan akses masyarakat memperoleh pelayanan kesehatan difasilitas kesehatan di puskesmas sebanyak 90,7% dan waktu yang dibutuhkan penduduk Indonesia menjangkau ke fasilitas kesehatan  $\leq 30$  menit (Kemenkes RI, 2012).

Menurut Kepmenkes R.I. Nomor 1428/2006, pengawasan kesehatan lingkungan merupakan bagian dari mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan yang lebih baik dan bermanfaat bagi umat manusia. Menurut Soejoeti 2009 “masalah kesehatan adalah

suatu masalah yang sangat kompleks, yang saling berkaitan dengan masalah-masalah lain diluar kesehatan sendiri. Demikian pula pemecahan masalah kesehatan masyarakat, tidak hanya dilihat dari segi kesehatannya sendiri, tapi harus dilihat dari segi-segi yang ada pengaruhnya dengan masalah kesehatan tersebut”.

Kesehatan lingkungan pada hakikatnya adalah suatu kondisi atau keadaan lingkungan yang optimum sehingga berpengaruh positif terhadap terwujudnya status kesehatan yang optimum pula. Jadi, semua hal termasuk manusia merupakan lingkungan dan perubahan di antara keduanya akan saling mempengaruhi satu sama lain”. Lingkungan memiliki peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan kesehatan masyarakat.

“Pengaruh lingkungan dalam menimbulkan penyakit pada manusia telah lama disadari, seperti dikemukakan Blum dalam *“Planning for health, development and application of social change theory”*, bahwa faktor lingkungan berperan sangat besar dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sebaliknya kondisi kesehatan masyarakat yang buruk, termasuk timbulnya berbagai penyakit juga dipengaruhi oleh lingkungan yang buruk” (Suriani, 2009).

Berbicara mengenai kesehatan tentu tidak bisa terlepas dari kondisi lingkungan,

karena lingkungan merupakan tempat hidup dan tempat manusia melakukan aktivitasnya sehari-hari, sehingga lingkungan dan kesehatan manusia memiliki kaitan yang sangat erat. Demikian juga menurut konsep L. Bloom, yang menyatakan bahwa lingkungan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi status kesehatan, selain perilaku, pelayanan kesehatan, dan faktor keturunan.

Untuk itu, perhatian terhadap lingkungan merupakan hal yang mutlak untuk terus dikerjakan agar terciptanya lingkungan yang sehat guna meningkatkan status kesehatan masyarakat. Sanitasi lingkungan yang buruk secara langsung maupun tidak langsung akan menimbulkan masalah kesehatan. Misalnya dampak langsungnya adalah terkena penyakit kulit dan ISPA (Infeksi Saluran Pernafasan Akut), dan dampak tidak langsungnya adalah misalnya saat mengambil air yang jauh dari tempat tinggalnya berisiko digigit nyamuk malaria atau yang lainnya.

Peningkatan kualitas sanitasi lingkungan merupakan salah satu langkah yang penting untuk menyelesaikan masalah kesehatan berbasis lingkungan. Hal ini sesuai dengan hasil publikasi WHO tahun 2007, yang menyatakan bahwa kejadian diare menurun 32%, dengan meningkatkan akses masyarakat terhadap sanitasi dasar, 45% dengan mencuci tangan pakai sabun,

dan 39% perilaku pengelolaan air minum yang aman di rumah tangga.

Pembenahan pada lingkungan bukan merupakan perkara mudah, seperti membalikkan telapak tangan, namun merupakan permasalahan yang rumit dan kompleks, karena selalu menghadapi tantangan, baik dari dalam maupun dari luar masyarakat. Tantangan terbesar yang dihadapi pemerintah adalah masalah sosial budaya dan perilaku masyarakat, seperti Buang Air Besar di sembarang tempat, khususnya ke badan air yang digunakan untuk mencuci, mandi, dan kebutuhan higienis lainnya.

Dalam rangka pembenahan terhadap lingkungan, pemerintah mencanangkan strategi nasional Sanitasi total Berbasis Masyarakat, atau yang lebih dikenal dengan nama STBM. STBM adalah suatu pendekatan partisipatif yang mengajak masyarakat untuk mengalisa kondisi sanitasi mereka melalui suatu proses pemicuan, sehingga masyarakat dapat berpikir dan mengambil tindakan untuk meninggalkan kebiasaan buang air besar mereka yang masih di tempat terbuka dan sembarang tempat. Pendekatan yang dilakukan dalam STBM menyerang/menimbulkan rasa ngeri dan malu kepada masyarakat tentang kondisi lingkungannya. Melalui pendekatan ini kesadaran akan kondisi yang sangat tidak bersih dan tidak nyaman ditimbulkan. Dari

pendekatan ini juga ditimbulkan kesadaran bahwa sanitasi (kebiasaan BAB di sembarang tempat) adalah masalah bersama karena dapat berimplikasi kepada semua masyarakat sehingga pemecahannya juga harus dilakukan dan dipecahkan secara bersama.

Program STBM ini dicanangkan pada bulan Agustus 2008 oleh Menteri Kesehatan RI dan pada bulan September 2008 STBM dikukuhkan sebagai Strategi Nasional melalui Kepmenkes No 852/Menkes/SK/IX/2008. Strategi ini menjadi acuan bagi petugas kesehatan dan instansi yang terkait dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi terkait dengan sanitasi total berbasis masyarakat.

Strategi Nasional STBM memiliki indikator *outcome* yaitu menurunnya kejadian penyakit diare dan penyakit berbasis lingkungan lainnya yang berkaitan dengan sanitasi dan perilaku. Sedangkan indikator *output*-nya adalah setiap individu dan komunitas mempunyai akses terhadap sarana sanitasi dasar sehingga dapat mewujudkan komunitas yang bebas dari buang air di sembarang tempat (ODF), setiap rumah tangga telah menerapkan pengelolaan air minum dan makanan yang aman di rumah tangga, setiap rumah tangga dan sarana pelayanan umum dalam suatu komunitas (seperti sekolah, kantor, rumah makan, puskesmas, pasar, terminal) tersedia

fasilitas cuci tangan (air, sabun, sarana cuci tangan), sehingga semua orang mencuci tangan dengan benar, setiap rumah tangga mengelola limbahnya dengan benar, dan setiap rumah tangga mengelola sampahnya dengan benar.

Adapun tujuan STBM adalah untuk mencegah penyakit berbasis lingkungan, memberdayakan hidup bersih dan sehat, meningkatkan kemampuan masyarakat, serta meningkatkan akses air minum dan sanitasi dasar yang berkesinambungan dalam pencapaian MDG's tahun 2015. Program nasional STBM ini dikhususkan untuk perubahan perilaku masyarakat dengan metode pemicuan, sehingga program ini adalah program yang berbasis masyarakat, yang tidak memberikan subsidi bagi rumah tangga. Pemicuan ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif dan analisa secara parsitipatif yang bebas dan jujur.

Dalam strategi nasional STBM, peran masyarakat menjadi sangat vital, karena masyarakat menjadi pemeran utama dalam menyelesaikan permasalahan sanitasi lingkungan. Hal ini dikarenakan masalah sanitasi lingkungan merupakan tanggung jawab masyarakat, bukan pihak lain. Selain itu, masyarakat juga berperan dalam kegiatan pemantauan dan evaluasi, yang merupakan bagian penting dalam keberhasilan sebuah program.

Beberapa hal yang membedakan program STBM dengan program-program lainnya, yaitu yang pertama prinsip yang digunakan dalam metode STBM adalah target, bukan pada pembangunan sarana, tetapi menghilangkan "*open defecation*" adanya variasi teknologi yang luas dan sedapat mungkin menggunakan material lokal sehingga sesuai jangkauan kemampuan seluruh lapisan masyarakat dan prinsip tanpa subsidi untuk meyakinkan bahwa masalah sanitasi adalah masalah masyarakat, bukan masalah pihak luar.

Yang kedua, aspek-aspek utama yang ditonjolkan dalam metode STBM adalah pemberdayaan dengan cara menimbulkan spirit dan semangat kemandirian, keterlibatan berbagai pihak dalam berbagai bentuk promosi seperti masyarakat, laki-laki, perempuan, orangtua, anak, kaya miskin, tokoh masyarakat, tokoh agama, guru, pemerintah daerah, dan NGO, aspek replikasi sebagai akibat kebanggaan masyarakat.

Yang ketiga, yaitu adanya faktor-faktor penyebab keberhasilan pendekatan STBM yaitu pendekatan dan metode yang tepat dalam upaya mengubah perilaku dengan menggunakan hal-hal yang dapat dipahami masyarakat secara langsung, peran berbagai *stakeholder* dalam mendukung replikasi/penyebaran, dan fleksibilitas program yang memungkinkan masyarakat berkembang secara 'alamiah'

tanpa beban normatif seperti biaya cicilan (untuk *revolving*), standar jamban dan lain-lain.

Dengan menyadari kekuatan program STBM ini, kiranya memberi motivasi yang besar bagi tenaga-tenaga kesehatan dalam mensukseskan strategi nasional STBM tersebut dalam rangka menyelesaikan masalah-masalah kesehatan berbasis lingkungan, guna meningkatkan status kesehatan masyarakat. Dengan demikian permasalahan lingkungan bukan merupakan hal yang mustahil untuk diselesaikan.

Masalah kesehatan yang berbasis lingkungan disebabkan oleh kondisi lingkungan yang tidak memadai serta perilaku hidup bersih dan sehat yang masih rendah yang mengakibatkan penyakit-penyakit seperti ISPA, diare, malaria, DBD, TB paru, penyakit kulit dan lain sebagainya yang merupakan penyakit utama di Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Sukabumi tercatat bahwa penyakit yang berbasis lingkungan yaitu penderita Diare, Penyakit Kulit, ISPA, DBD, Asma, TBC Paru BTA terhitung masih cukup banyak.

Dalam mengatasi masalah kesehatan yang berbasis lingkungan tersebut maka usaha pencapaian kinerja pelayanan di Puskesmas perlu didukung oleh kinerja petugas kesehatan yang baik dalam instansi tersebut, kinerja petugas

kesehatan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Kesehatan Kota Sukabumi, di Kota Sukabumi terdapat 15 Puskesmas dan memiliki 24 petugas sanitasi.

**Tabel 1. Data Petugas Kesehatan Lingkungan di Puskesmas Kota Sukabumi Tahun 2020.**

No.	Puskesmas	Jumlah Petugas	Status
1	Selabatu	1	BOK
2	Sukabumi	2	PNS, BOK
3	Karang Tengah	2	PNS, BOK
4	Limus Nunggal	2	PNS, BOK
5	Cikundul	1	BOK
6	Baros	2	PNS, BOK
7	Lembursitu	2	PNS, BOK
8	Tipar	1	BOK
9	Pabuaran	2	PNS, BOK
10	Benteng	2	PNS, BOK
11	Cipelang	2	PNS, BOK
12	Gedong Panjang	1	PNS
13	Sukakarya	1	BOK
14	Cibeureum Hilir	1	BOK
15	Nanggaleng	2	PNS, BOK
Jumlah Total		24	

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Sukabumi 2020

Berdasarkan pengambilan data awal dari 15 Puskesmas tersebut Penulis menemukan masalah terkait capaian program kesehatan lingkungan, dimana masih ada indikator yang belum mencapai target. antara lain Persentase kualitas air minum yang memenuhi syarat, Persentase penduduk STOP BABS, Persentase cakupan rumah yang memenuhi syarat kesehatan, dan Persentase cakupan TPM yang memenuhi syarat kesehatan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang petugas kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan. (Mangkunegara, 2012). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Tarwaka, 2010). Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi *over* yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. (Mudayana, 2012).

Berdasarkan observasi awal (Wawancara dengan petugas Program Kesehatan Lingkungan) di Puskesmas Kota

Sukabumi masih ada indikator yang belum mencapai target tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kompetensi kerja, motivasi kerja, serta terbatasnya tenaga sanitasi di Puskesmas yang menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan kurangnya partisipasi masyarakat dalam melaksanakan kebersihan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) Di Kota Sukabumi”.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Petugas Kesling Puskesmas

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah

hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (1996:95) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*).

4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Irawan (2000:17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Sebab menurut Bacal (2005:78), yang dimaksud dengan

manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang pegawai dengan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan pegawai.

Ventrakaman dan Ramanujam (1986:801-814) menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Waterhouse dan Svendsen (1998:59) yang mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wells dan Spinks (1996:30) bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dimensi Kinerja menurut Bernardin dan Russel di Dimana ketiganya menitikberatkan pada kualitas, kuantitas kerja yang dihasilkan anggota organisasi. Selain itu juga pada pengawasan, karakter personal pegawai, dan kehadiran. Seorang pegawai yang mempunyai ciri-ciri faktor yang baik seperti yang dikemukakan di atas, maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dimensi berdasarkan pendapat dari Bernardin dan Russel. Dimensi tersebut



lebih mencerminkan dan cocok dengan subjek penelitian.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (alih bahasa Djakarsih, 2007:103) Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Robbins dan Judge (alih bahasa Diana Angelica dkk., 2008:223) mengemukakan:

“Motivasi kerja merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kunci dalam motivasi kerja ialah ketiga unsur hasil dari proses motivasi kerja yang difokuskan”.

Intensitas menyangkut pada seberapa kerasnya seorang pegawai berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Upaya yang diarahkan dengan konsisten menuju pencapaian tujuan organisasi akan menghasilkan ketekunan. Ketekunan merupakan ukuran seberapa lama pegawai dapat mempertahankan usahanya.

Menurut Mangkunegara (2005:14), motivasi kerja diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan

organisasinya. Sikap dapat diartikan sebagai status mental seseorang dan sikap dapat diekspresikan dengan berbagai cara, dengan kata-kata dan tingkat intensitas yang berbeda. Situasi dapat diartikan sebagai suasana yang dapat menentukan sikap pegawai tersebut. Perilaku pegawai banyak dipengaruhi definisi situasi, apabila pegawai mendefinisikan sesuatu sebagai hal nyata, maka konsekuensinya menjadi nyata.

Dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja ialah dorongan dalam diri pegawai yang menghasilkan suatu sikap untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi dalam upaya memenuhi beberapa kebutuhan individual. Terdapat beberapa teori yang menggambarkan konsep-konsep motivasi kerja.

Menurut Herzberg (1959) terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator yaitu:

1. Prestasi (*Achievement*)

Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada pegawai

3. Kemajuan (*Advancement*)

Aspek ini berhubungan dengan kesempatan pegawai untuk dapat maju dalam pekerjaannya.

4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)

Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan pegawai dari pekerjaannya.

5. Penghargaan (*Recognition*)

Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya

### **Kompetensi Kerja**

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini ialah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut McAcshan (dalam Sutrisno, 2010:203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-

perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Wibowo (2010) pengertian kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Menurut McClelland (dalam Veithzal Rivai, 2011:299) mendefinisikan kompetensi adalah: “kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”.

Spencer and Spencer (dalam Moeheriono, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal

atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Hal ini memberikan penjelasan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan

yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Sedangkan pengertian kompetensi yang terdapat pada kamus kompetensi Bank Indonesia menyatakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi dapat dibedakan menjadi Kompetensi Perilaku dan Kompetensi Teknis. Konsep kompetensi diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah agar pegawai dapat memahami kompetensi yang dipersyaratkan untuk setiap jabatan, sehingga dapat mengukur kesesuaian kompetensi individu dengan persyaratan jabatan yang dipangku individu atau persyaratan jabatan yang diinginkan individu, yang pada akhirnya merupakan dasar untuk menetapkan pengembangan kompetensi bagi masing-masing individu.

Dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan,

dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Spencer dan Spencer (1993) menentukan tentang cakupan dimensi kompetensi, yaitu: *intellectual, managerial, social and emotional competency*.

Dimensi atau indikator dari kompetensi menurut Spencer (dalam Mitrani, 1995:12) meliputi:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merupakan keingintahuan, pemahaman, prioritas, kecermatan, dan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan, kepandaian, reaktif, dan stamina kerja yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Keahlian (*Expert*)

Suatu karakteristik individu yang menunjukkan keahlian, kecakapan, kreativitas, dan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan

4. Sikap (*Attitude*)

Merupakan perbuatan dalam melaksanakan perubahan, kerjasama, keluwesan, dan pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil

sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data (Singarimbun & Effendi, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Kesling Puskesmas dalam pencapaian program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) di Kota Sukabumi, yang berjumlah 24 orang. Berdasarkan ukuran populasi di atas menunjukkan ukuran populasi yang berukuran relatif kecil dengan jumlah kurang dari 100 orang petugas, sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh atau Teknik Sampling Total atau sering disebut dengan sensus. Teknik sampling tersebut digunakan berdasarkan beberapa pendapat ahli sebagai berikut:

Widodo (2004:76) menyatakan, bahwa penentuan metode pengambilan sampel tergantung pada besarnya jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya. Sekiranya jumlah sampel terbatas, misalnya kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:67) “Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Lebih lanjut Sugiyono menambahkan, bahwa hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi

relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak ukuran populasinya yaitu sebanyak 24 orang petugas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

##### **a. Kinerja Petugas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kinerja Petugas dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh hasil bahwa nilai korelasi ke-20 butir pertanyaan lebih besar dari 0,27 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Artinya, seluruh butir pertanyaan pada instrumen variabel Kinerja Petugas adalah valid.

##### **b. Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh hasil bahwa nilai korelasi ke-5 butir pertanyaan lebih besar dari 0,27 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Artinya, seluruh butir pertanyaan pada instrumen variabel Motivasi Kerja adalah valid.

##### **c. Kompetensi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kompetensi Kerja dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh hasil bahwa nilai korelasi ke-9 butir pertanyaan lebih besar dari 0,27 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Artinya, seluruh butir pertanyaan pada instrumen variabel Kompetensi Kerja adalah valid.

#### **Uji Reliabilitas**

##### **a. Kinerja Petugas**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel Kinerja Petugas dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Produktivitas Kerja Pegawai adalah reliabel, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

##### **b. Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

##### **c. Kompetensi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel Kompetensi Kerja

dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kompetensi Kerja adalah reliabel, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Persyaratan Analisis

Ada beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi sehubungan dengan analisis data yang digunakan, persyaratan tersebut meliputi :

1. Data pada kelompok variabel bebas harus independen dan berdistribusi normal;
2. Untuk setiap kelompok pada variabel, variansinya harus sama/homogen.
3. Pada model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi *multikolinearitas*.
4. Pada model regresi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.
5. Pada model regresi tidak terjadi *autokorelasi* antar variabel yang dianalisis.

Berikut ini adalah hasil dari pengujian persyaratan analisis atau asumsi klasik:

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah distribusi data dari setiap variabel tidak menyimpang dari

ciri-ciri data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas.

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp Sig.* > 0,05, yaitu 0,880 > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		24
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	78.0000000
	Std. Deviation	10.02719524
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.062
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber* : Hasil Analisis Data

#### 2. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik.

a. Uji Linearitas Regresi Y atas  $X_1$

Keberartian dan kelinearan pasangan variabel ini diuji melalui uji F regresi atau uji F tuna cocok.. Hasil uji linearitas didasarkan pada harga F tuna cocok atau *Sig.* pada *Deviation from Linearity* pada tabel *ANOVA Table*. Nilai F tuna cocok yaitu sebesar 2,570 dan harga *Sig.* sebesar  $0,059 > \alpha$  yang dipersyaratkan, yaitu 0,05. Dengan demikian hubungan antara variabel  $X_1$  dengan Y adalah linear dan telah memenuhi asumsi linearitas.

b. Uji Linearitas Regresi Y atas  $X_2$

Keberartian dan kelinearan pasangan variabel ini diuji melalui uji F regresi atau uji F tuna cocok.. Hasil uji linearitas didasarkan pada harga F tuna cocok atau *Sig.* pada *Deviation from Linearity* pada tabel *ANOVA Table*. Nilai F tuna cocok yaitu sebesar 0,346 dan harga *Sig.* sebesar  $0,960 > \alpha$  yang dipersyaratkan, yaitu 0,05. Dengan demikian hubungan antara

variabel  $X_2$  dengan Y adalah linear dan telah memenuhi asumsi linearitas.

Dari hasil uji linearitas di atas maka dapat dibuat ringkasannya sebagai berikut:

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Linearitas**

No.	Hubungan	F-tuna cocok	Sig.	$\alpha$	Kesimpulan
1.	Y atas $X_1$	0,346	0,960	0,05	Linear
2.	Y atas $X_2$	2,570	0,059	0,05	Linear

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas melalui IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Model		
		1		
		(Constant)	Motivasi Kerja	Kompetensi Kerja
Unstandardized Coefficients	B	1.909	1.090	1.560
	Std. Error	2.192	.113	.072
Collinearity Statistics	Tolerance		.656	.656
	VIF		1.525	1.525

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja maupun Kompetensi Kerja adalah sama yaitu 0,656. Begitu juga dengan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sama, yaitu 1,525. Oleh karena nilai *Tolerance* kedua variabel tersebut lebih dari 0,1, nilai

VIF yang diperoleh kedua variabel tersebut juga kurang dari 10, maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.983	.982	1.37101

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Petugas

#### Hipotesis:

$H_0$  : Tidak terdapat heteroskedastisitas

$H_1$  : Terdapat heteroskedastisitas

#### Pengambilan Keputusan :

Jika Nilai  $R^2 \geq 0.05$ , maka  $H_0$  diterima

-2

Jika Nilai  $R^2 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak

#### Keputusan:

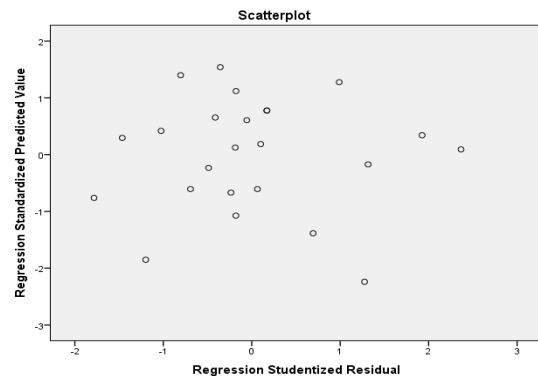
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $R Square = 0,983$  dan  $\alpha = 0,05$ , jadi  $R^2 > 0,05$ , sehingga hipotesis nol diterima artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi menggunakan metode *Scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Adapun pedoman untuk memprediksi atau mendeteksi tidak

terjadinya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui IBM SPSS Statistics 25.0 diperoleh *output* sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan *output Scatterplot* diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran titik-titiknya sudah memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas. Hal ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.

#### Pengujian Hipotesis



Berdasarkan pengujian pada persyaratan analisis yang mana semua asumsi dapat terpenuhi untuk ketiga variabel tersebut, maka analisis lebih lanjut, yaitu analisis statistik inferensial dapat dilakukan. Dalam hal ini, analisis yang akan dilakukan adalah analisis regresi sederhana.

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis. Hipotesis pertama dan hipotesis kedua diuji dengan teknik analisis regresi sederhana. Masing-masing pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini:

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas**

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi”.

Hipotesis yang diajukan tersebut di atas dapat dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

Dari hubungan *bivariate* tersebut diuji dengan menggunakan statistik uji-*t* (*student*) atau dengan signifikan (*Sig*). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai *t*-hitung = 5,844 dengan *Sig* = 0,000. Dengan membandingkan terhadap taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ternyata nilai *Sig.* <  $\alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ .

Selanjutnya, diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,590, yang mendekati nilai 1, berarti pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Petugas Puskesmas di Kota Sukabumi adalah kuat

Jadi, berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan, bahwa “Ada pengaruh yang kuat Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi”.

### **2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Petugas**

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Ada pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi”.

Hipotesis yang diajukan tersebut di atas dapat dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_2 : \beta_2 > 0$$

Dari hubungan *bivariate* tersebut diuji dengan menggunakan statistik uji-*t* (*student*) atau dengan signifikan (*Sig*). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai *t*-hitung = 14,829 dengan *Sig* = 0,000. Dengan membandingkan terhadap taraf

signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ternyata nilai *Sig.* <  $\alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ .

Selanjutnya, diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,905, yang mendekati nilai 1, berarti pengaruh variabel Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi adalah sangat kuat

Jadi, berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan, bahwa “Ada pengaruh yang kuat Kompetensi Kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi”.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata kedua hipotesis yang diajukan secara signifikan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Uraian masing-masing penerimaan kedua hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas**

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan, bahwa “Ada pengaruh Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi”.

Hasil analisis regresi sederhana antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, dimana diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah 2,527 dan nilai  $a$  (*constant*) adalah 28,613. Dengan demikian pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $Y = 28,613 + 2,527.X_1$ . Berdasarkan teori menunjukkan model persamaan ini memberikan informasi, bahwa setiap perubahan satu unit skor Motivasi Kerja akan dapat menjelaskan terjadinya perubahan skor Kinerja Petugas sebesar 2,527 pada konstanta 28,613. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi  $b = 2,527$  adalah positif dan signifikan. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Petugas.

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (Uji F) atau uji *Sig.* menunjukkan bahwa nilai *Sig.* = 0,000, bila dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga nilai *Sig.* < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan

lebih lanjut mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan kriteria penilaian  $F$  hitung  $< F$  tabel atau  $Sig. < \alpha$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $F$ -hitung = 34,147 dan nilai  $Sig. = 0,000$ , bila dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga nilai  $Sig. < 0,05$ . Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linier. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 6. Tabel Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi  $Y = 28,613 + 2,527.X_1$**   
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1430.427	1	1430.427	34.147	.000 <sup>b</sup>
	Residual	921.573	22	41.890		
	Total	2352.000	23			

Hasil analisis korelasi sederhana antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Petugas ( $Y$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) dapat dilihat pada tabel *Summary* adalah 0,780. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Petugas ( $Y$ ) adalah “Kuat”.

Besarnya pengaruh atau kontribusi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap

Kinerja Petugas ( $Y$ ) ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  atau *Adjusted R Square* pada tabel *Summary*, nilai tersebut adalah sebesar 0,590. Secara statistik ini memberikan pengertian bahwa 59,0% Kinerja Petugas dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, dan 41,0% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Dengan nilai *Adjusted R Square* yang mendekati nilai 1 besarnya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $Y$ ) adalah kuat.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Petugas**

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan, bahwa “Ada pengaruh Kompetensi Kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi”.

Hasil analisis regresi sederhana antara Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, dimana diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah 1,967 dan nilai  $a$  (*constant*) adalah 8,910. Dengan demikian pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $Y = 8,910 + 1,967.X_2$ . Berdasarkan teori menunjukkan model persamaan ini memberikan informasi, bahwa setiap perubahan satu unit skor Kompetensi Kerja akan dapat menjelaskan terjadinya perubahan skor Kinerja Petugas

sebesar 1,967 pada konstanta 8,910. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi  $b = 1,967$  adalah positif dan signifikan. Dengan demikian variabel Kompetensi Kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Petugas.

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (Uji F) atau uji *Sig.* nilai *Sig.* = 0,000, bila dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga nilai *Sig.* < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Petugas.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau *Sig.* <  $\alpha$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 219,91$  dan nilai *Sig.* = 0,000, bila dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga nilai *Sig.* < 0,05. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linier. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang

dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 7. Tabel Analisis Varians (ANAVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi  $Y = 8,910 + 1,967.X_2$**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2138.103	1	2138.103	219.910	.000 <sup>b</sup>
	Residual	213.897	22	9.723		
	Total	2352.000	23			

Hasil analisis korelasi sederhana antara Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Petugas (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel *Summary* adalah 0,953. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Petugas (Y) adalah “Sangat Kuat”.

Besarnya pengaruh atau kontribusi variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Petugas (Y) ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  atau *Adjusted R Square* pada tabel *Summary*, nilai tersebut adalah sebesar 0,905 Secara statistik ini memberikan pengertian bahwa 90,5% Kinerja Petugas dipengaruhi oleh Kompetensi Kerja, dan 9,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Dengan nilai *Adjusted R Square* yang mendekati nilai 1 besarnya pengaruh

Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Petugas (Y) adalah sangat kuat.

## KESIMPULAN

Berikut ini ada dua kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi, dengan besarnya pengaruh  $Adjusted R^2 = 0,590$  atau besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas sebesar 59,0%, dan termasuk pengaruh yang kuat.
2. Ada pengaruh kompetensi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Kesling Puskesmas Dalam Pencapaian Program STBM di Kota Sukabumi, dengan besarnya pengaruh  $Adjusted R^2 = 0,905$  atau besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas sebesar 90,5%, dan termasuk pengaruh yang sangat kuat.

## Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran dalam rangka untuk meningkatkan kinerja petugas Kesling puskesmas di Kota Sukabumi sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan mempertahankan atau meningkatkan tingkat kinerja pegawai, upaya tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi yang lebih baik lagi dan dan mendorong peningkatan kompetensi kerja yang positif, dengan cara memperhatikan semua dimensi yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut.
2. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel budaya kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, dan indikator-indikator lainnya.
3. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih interval tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap dengan menghilangkan pilihan netral.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Buku :

- Alwi, H. 2010. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa dan Balai Pustaka
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hutapea, P. dan Nurianna, T. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Latan, H. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan. Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Penerbit. Alfabeta
- Lind, M. dan Wathen, 2020. *Statistical Techniques in Business and Economics*. Jakarta: Salemba Empat
- Mardiasmo. 2010. *Akuntabilitas Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie). Jakarta: Salemba Empat.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Lewat Konsep AKU. (Ambisi, Kenyataan, dan Usaha)*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Anggota IKPI. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ndraha, T. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyanto, D. 2010. *Mandiri Belajar Dengan Program SPSS*. Jakarta: Penerbit Buku Kita
- Rahardjo, M. D. 2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan
- Robbins, S. P, 2013. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, Inc: New Jersey.
- Santosa, P. B. dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Sinungan, M. 1997. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, D. D. 2013. *Manajemen Aset*. Jakarta: Satyatama Graha Tara
- Slamet, S. 1998. *Administasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Sugiyono. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian dan. Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-7. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa D. J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarjono. 2019.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan. Permsalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

## 2. Jurnal Ilmiah:

- Nani, U., Yunarifah, dan Kustiani, L. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3, No. 11, 1-13
- Safwan, N. dan Abdullah, S. 2014. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4 , No 3, 319-334
- \_\_\_\_\_. 2014. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan Daerah pada pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No. 9, 1-10
- Suprpto. 2014. “Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai moderating variabel di Kantor Kecamatan Ermoko, Wonogiri”. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume I, 83-91