

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS TB
PARU PUSKESMAS**

**(Suatu Studi Petugas TB Puskesmas di Lingkungan Dinas
Kesehatan Kabupaten Garut)**

Oleh :

**PENDI EPENDI
NPM 4122.5.15.21.0151**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna Memperoleh gelar Magister Manajemen
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS TB
PARU PUSKESMAS**
(Suatu Studi Petugas TB Puskesmas di Lingkungan Dinas
Kesehatan Kabupaten Garut)

Oleh :

PENDI EPENDI
NPM 4122.5.15.21.0151

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna Memperoleh gelar Magister Manajemen
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, Mei 2018
Disetujui dan disahkan oleh Komisi Pembimbing

Dr.H.Nandan Limakrisna, Ir.,MM **H.Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,MM**
Pembimbing I Pembimbing II

ABSTRAK

Pendi Ependi. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas TB Paru Puskemas (Suatu Studi Petugas TB Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut). Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen, Dibawah bimbingan H. Nandan Limakrisna dan H. Deden Komar Priatna.

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menganalisis kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja serta besarnya pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para petugas TB paru Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Sampel diambil sebanyak 67 orang, serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup tinggi, Petugas TB paru Puskesmas memberikan tanggapan cukup puas terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dan kinerja pegawai akan meningkat apabila petugas TB paru Dinas Kesehatan Kabupaten Garut berupaya untuk meningkatkan kompetensi sebagai prioritas pertama, serta kepuasan kerja pegawai perioritas kedua, karena kompetenesi dominan mempengaruhi kinerja petugas TB paru daripada kepuasan kerja.

Diantara kompetensi dan kepuasan kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja, ternyata kompetensi memiliki pengaruh yang dominan, karena itu kompetensi Petugas TB paru Puskesmas menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan untuk meningkatkan kompetensi Petugas TB paru Puskesmas melalui pelatihan-pelatihan bintek serta pendidikan yang sesuai, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional

Kata Kunci : kompetensi, kepuasan kerja, kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Illahi Robbi Allah SWT karena atas karunia dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul "**Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut**".

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan senantiasa penulis nantikan. Dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak H. Deden Komar Priatna, ST., S.IP., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu pikiran dan tenaga guna memberikan bimbingan kepada penulis.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H. Deden Komar Priatna, ST., S.IP., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung
2. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., MM, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung
3. Bapak Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM, Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang selalu memberikan dorongan dan bimbingannya.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.

6. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti yang telah membantu penulis dalam penyelesaian studi yang penulis jalankan.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti yang telah banyak membantu/memberikan semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalam penyelesaian thesis ini. Mudah-mudahan karya tulis ini berguna bagi kita semua khususnya bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dalam merumuskan kebijakan operasional di bidang otonomi daerah dan menegakan peraturan daerah serta peningkatan sumber daya manusia.

Bandung, Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kompetensi	17
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	47
2.2 Kerangka Pemikiran	51
2.3 Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Yang Digunakan	54
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	56
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data	61
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.....	68
4.2 Karakteristik Responden	71
4.3 Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut	74
4.4 Kepuasan Kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut	86
4.5 Kinerja Petugas TB paru Puskesmas Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut	104
4.6 Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN-LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Daftar Kehadiran Petugas TB Paru Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut Tahun 2017.....	6
1.2	Kompetensi Petugas TB Paru Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut Berdasarkan Pendidikan.....	8
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	57
3.2	Populasi dan Penentuan Penarikan Sampel.....	61
4.1	Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	71
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	72
4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	73
4.4	Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	74
4.5	Tanggapan responden mengenai motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	76
4.6	Tanggapan responden mengenai kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	76
4.7	Tanggapan responden mengenai kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	78
4.8	Tanggapan responden mengenai daya tahan petugas terhadap stress dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	79
4.9	Tanggapan responden mengenai cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
4.10	Tanggapan responden mengenai konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	80
4.11	Tanggapan responden mengenai sikap toleransi petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	81
4.12	Tanggapan responden mengenai jumlah pelatihan yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	82
4.13	Tanggapan responden mengenai bintek yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	82
4.14	Tanggapan responden mengenai peran diklat dalam mendukung pelaksanaan tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	83
4.15	Tanggapan responden mengenai karir pada saat ini sudah memenuhi harapan yang diinginkan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	84
4.16	Tanggapan responden mengenai dalam pelaksanaan pekerjaan sudah merasa mencapai target yang diinginkan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	84
4.17	Rangkuman Variabel Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	85
4.18	Tanggapan responden mengenai kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan pekerjaan yang disukai, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	88
4.19	Tanggapan responden mengenai keanekaragaman tugas dalam bekerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	89
4.20	Tanggapan responden mengenai institusi/ atasan memberi kesempatan untuk maju dan mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
4.21	Tanggapan responden terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	91
4.22	Tanggapan responden mengenai besaran gaji/ kompensasi/ insentif yang diterima berdasarkan kinerja yang dilakukan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	92
4.23	Tanggapan responden mengenai sudah tepat kenaikan pangkat (promosi) yang dilakukan di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	93
4.24	Tanggapan responden mengenai penghargaan yang diberikan institusi/ atasan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	94
4.25	Tanggapan responden mengenai kemampuan atasan dalam membuat keputusan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	95
4.26	Tanggapan responden mengenai cara atasan menumbuhkan saling pengertian antara atasan dengan bawahan atau antara sesama rekan kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	96
4.27	Tanggapan responden mengenai cara atasan menangani keluhan dan keberatan bawahannya, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	97
4.28	Tanggapan responden mengenai cara atasan melakukan pembagian kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)	98
4.29	Tanggapan responden mengenai kepastian jaminan masa depan di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	98
4.30	Tanggapan responden mengenai kondisi tempat kerja menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	99
4.31	Tanggapan responden mengenai kondisi kerja di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
4.32	Tanggapan responden mengenai beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	101
4.33	Tanggapan responden mengenai bekerja sama dengan rekan-rekan kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	102
4.34	Rangkuman Variabel kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	103
4.35	Tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran petugas di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)	106
4.36	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab petugas dalam menangani bidang pekerjaannya, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	107
4.37	Tanggapan responden mengenai ketelitian petugas dalam penyelesaian tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	108
4.38	Tanggapan responden mengenai ketepatan petugas dalam penyelesaian tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	108
4.39	Tanggapan responden mengenai kemampuan petugas dalam penyelesaian tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	109
4.40	Tanggapan responden mengenai kualitas dan hasil pencapaian target yg dicapai petugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	110
4.41	Tanggapan responden mengenai prestasi kerja yang dicapai petugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67).....	111
4.42	Tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan/ dilakukan petugas dalam setahun ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
4.43	Tanggapan responden mengenai Efisiensi waktu petugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	113
4.44	Rangkuman Variabel kinerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).....	114
4.45	Matriks Korelasi Antar Variabel.....	116
4.46	Pengujian Secara Simultan.....	118
4.47	Pengujian hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y	119
4.48	Pengujian Korelasi antar variabel X	120
4.49	Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y	121
4.50	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kompetensi Terhadap kinerja.....	122
4.51	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kepuasan kerja Terhadap kinerja.....	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Model Konseptual Akan Kompetensi.....	19
2.1	<i>Central and Surface Competencies</i>	21
2.2	<i>Integrated HRM Around a Clear Under Standing of Core Competencies</i>	22
2.3	Kerangka Pemikiran.....	53
3.1	Struktur Keterkaitan Antara Kompetensi dan Kepuasan kerja dengan Kinerja Petugas.....	65
4.1	Diagram Kompetensi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).....	120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
A	Kuesioner Penelitian.....	135
B	Data Ordinal.....	138
C	Frekuensi Tabel.....	139
D	Data Interval.....	140
E	Hasil Uji Hipotesis.....	141
F	Daftar Riwayat Hidup.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Kegiatan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan. Tujuan pembangunan kesehatan yaitu tercapainya kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Pemerintah memfokuskan pembangunan dalam upaya peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan kesehatan yang merata serta mengembangkan kesadaran akan perilaku hidup bersih dan sehat.

Pemerataan pembangunan memerlukan dukungan kebijakan kesehatan. Adanya kebijakan tersebut menjadi daya tangkal dan daya juang pembangunan kesehatan. Perubahan pemahaman konsep sehat dan sakit serta makin kayanya pengetahuan dan informasi tentang determinan penyebab penyakit yang semakin kompleks, telah menggugurkan paradigma pembangunan kesehatan lama yang lebih mengutamakan pelayanan kesehatan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif (Paradigma Sakit).

Oleh karena itu perlu diterapkan suatu paradigma kesehatan baru, yaitu PARADIGMA SEHAT yang merupakan cara pandang ke depan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat yang bersifat proaktif. Paradigma sehat yang akan dianut sekarang ini merupakan model pembangunan kesehatan yang dalam

jangka panjang mampu mendorong masyarakat untuk bersikap mandiri dalam menjaga kesehatannya, mampu mendorong kesadaran yang lebih tinggi akan perilaku hidup bersih dan sehat serta lebih memahami pentingnya pelayanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif.

Kegiatan promotif dan preventif menjadi kekuatan terlaksananya visi dan misi pembangunan dengan Paradigma Sehat. Analisis yang komprehensif terhadap visi, misi serta strategi pembangunan kesehatan perlu dilakukan. Kegiatan tersebut diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam penyelenggaraan pembangunan pada masa yang akan datang, mengantisipasi setiap perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Masyarakat mengalami perubahan seiring perkembangan zaman dalam pemenuhan kebutuhannya organisasi sebagai wadah kegiatan masyarakat membutuhkan perencanaan agar perubahan bersifat positif. Perencanaan merupakan fungsi fundamental manajemen, sehingga perencanaan akan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam implementasi tugas pokok dan fungsi suatu organisasi. Proses perencanaan senantiasa melalui tahapan yang tidak sederhana dan merupakan sebuah sistem yang tidak mudah karena selalu harus menyesuaikan ketersediaan sumber daya dengan kebutuhan yang cenderung terus meningkat. Pemilihan skala prioritas secara cermat dengan pilihan-pilihan strategi yang tepat agar dapat mewujudkan kinerja organisasi dengan nyata. Untuk itulah maka penyusunan rencana strategis organisasi menjadi kebutuhan mutlak, yang akan menjadi pedoman pelaksanaan serta memberikan arah kerja organisasi dalam jangka menengah.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Dinas Kesehatan yang memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, berlandaskan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 pasal 150 ayat 3 point (b) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Garut untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2014 sampai 2019 yang memuat visi, misi dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman kepada RPJP daerah.

Peraturan Bupati nomor 49 tahun 2016 menjelaskan tentang tugas dan fungsi Dinas Kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai satuan kerja perangkat daerah, berkepentingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena penting aktual yang belum terselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya khususnya aksesibilitas dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat. (Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Garut 2016 – 2020).

Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Garut adalah “Terwujudnya Kabupaten Garut yang bermartabat, nyaman dan sejahtera “, untuk itu Dinas Kesehatan Kabupaten Garut berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, sehingga semakin dipercaya oleh masyarakat dalam mendukung pencapaian derajat kesehatan masyarakat khususnya kesehatan dari Tuberkulosis (Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Garut 2016 – 2020).

Tuberkulosis adalah penyakit menular langsung yang disebabkan oleh kuman TB (*Mycobacterium Tuberculosis*). Sebagian besar kuman TB menyerang paru, tetapi dapat juga mengenai organ tubuh lainnya. Cara penularan pada waktu

batuk atau bersin, pasien menyebarkan kuman ke udara dalam bentuk percikan dahak (droplet nuclei). Sekali batuk dapat menghasilkan sekitar 3000 percikan dahak. Sumber penularan adalah pasien TB BTA positif. Umumnya penularan terjadi dalam ruangan dimana percikan dahak berada dalam waktu yang lama. Ventilasi dapat mengurangi jumlah percikan, sementara sinar matahari langsung dapat membunuh kuman. Percikan dapat bertahan selama beberapa jam dalam keadaan yang gelap dan lembab.

Penemuan dan pengobatan dalam rangka pengendalian TB dilaksanakan oleh seluruh Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes), meliputi Puskesmas, Rumah Sakit Pemerintah Balai/Klinik Pengobatan, Dokter Praktek Swasta (DPS) dan fasilitas kesehatan lainnya, Pengendalian TB dilaksanakan melalui penggalangan kerja sama dan kemitraan diantara sektor pemerintah, non pemerintah, swasta dan masyarakat dalam wujud Gerakan Terpadu Nasional Pengendalian TB (Gerdunas TB) serta Ketersediaan tenaga yang kompeten dalam jumlah yang memadai untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja program.

Untuk dapat melaksanakan fungsi pengendalian penyakit TB di atas, Puskesmas- puskesams di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut tentu membutuhkan SDM yang memiliki kualitas kerja, kemampuan, dan profesionalisme yang tinggi melalui metoda Pengobatan Dengan Strategi Dots (*Directly Observed Treatment Short-Course*). Keberhasilan metoda tersebut akan tercapai dengan baik apabila para petugas kesehatan khususnya petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dapat melakukan pengendalian TB dilaksanakan oleh seluruh Fasilitas Pelayanan Kesehatan

(Fasyankes), meliputi Puskesmas, Rumah Sakit Pemerintah Balai/Klinik Pengobatan, Dokter Praktek Swasta (DPS) dan fasilitas kesehatan lainnya.

Keahlian dalam memahami metoda Pengobatan Dengan Strategi Dots, serta memiliki rasa empati yang tinggi, merupakan tantangan bagi para petugas TB paru puskesmas yang menangani dan berhubungan langsung dengan pasien TB ini.

Pada kenyataannya, kinerja para pelaksana dalam melaksanakan tugas metoda Pengobatan Dengan Strategi Dots ini dirasakan masih rendah, sehingga tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut untuk membantu mengarahkan kemandirian pada pasien TB ini terasa belum optimal. Rendahnya kinerja ini terlihat dari masih kurangnya jumlah/ kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, kurang dapat menggunakan waktu kerja yang ada seoptimal mungkin karena ada anggapan bahwa bekerja dengan baik ataupun tidak akan mendapatkan gaji yang sama, serta masih kurang memiliki kemauan diri bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus dapat diselesaikan seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada dasarnya, pengembangan SDM adalah peningkatan produktivitas kerja yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja, artinya melalui produktivitas itulah kinerja masing-masing pegawai diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah kinerja pegawai menjadi jaminan bagi organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa

yang akan datang. Dengan kata lain, kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja masing-masing individu organisasi tersebut (Bernardine & Russel, 1998).

Bernardin dan Russel (2003) menyatakan bahwa :

"Officer performance depend on ability, effort job and opportunity of job able to assess from generated output of satisfactional job officer of it self".

(Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja, dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output yang ditimbulkan dari kepuasan kerja pegawai itu sendiri).

Menurut Sedarmayanti (2006) :

Seorang pegawai dikatakan tingkat kinerjanya rendah apabila : Selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja, sering tidak ada di kantor walaupun bukan sedang dinas luar, sering mangkir, pekerjaan selalu terlambat, dan sebagainya.

Rendahnya kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dapat dilihat dari daftar hadir atau absensi yang biasanya diisi setiap pagi dan sore oleh setiap pegawai.

Pada table 1.1. di bawah ini dapat dilihat Daftar Kehadiran Petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut Tahun 2017.

Tabel 1.1. Daftar Kehadiran Petugas TB paru Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut Tahun 2017

No	Bulan	Hadir (%)	Tidak Hadir (%)		
			Dengan Keterangan	Tanpa Keterangan	Jumlah
1	Januari	74	83	17	26
2	Februari	76	89	11	24
3	Maret	78	95	5	22
4	April	76	96	4	24
5	Mei	76	98	2	24
6	Juni	77	79	21	23
7	Juli	76	86	14	24
8	Agustus	75	90	10	25
9	September	74	94	6	26
10	Oktober	78	84	16	22
11	November	76	84	16	24
12	Desember	74	83	17	26
	Rata-Rata	75,83	89	11	24,17

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Setiap manusia pada hakikatnya membutuhkan kenyamanan dan kepuasan dalam kehidupannya, dan salah satu kepuasan tersebut diperoleh melalui pekerjaan. Pada saat seseorang merasa pekerjaannya itu merupakan bagian penting dari kehidupannya, maka kepuasan kerja tersebut akan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan. Kepuasan yang diperoleh pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja/ prestasi kerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas dalam pekerjaannya, dapat mengakibatkan prestasi kerja yang buruk, seperti adanya pegawai yang sering absen, bahkan mengakibatkan turnover (tingkat keluar/ pindah kerja) pegawai yang tinggi (Robbins, 2001).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap SDM dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, yaitu faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar sumber daya manusia (Davis dan Newstorm, 2002).

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas mengenai faktor yang berasal dari dalam (internal) yang mempengaruhi kinerja yaitu : **Kompetensi dan Kepuasan Kerja** Petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Tabel 1.2. Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1	SPK / SPRB (setingkat SLTA)	81
2	D3 Keperawatan	105
3	S1 Keperawatan	15

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Dari tabel 1.2. di atas dapat dilihat bahwa petugas TB paru Pusekesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut ini masih banyak yang berpendidikan SPK/SPRB (setingkat SLTA). Dengan adanya kemajuan dalam perkembangan pelayanan keperawatan pada umumnya dan pelayanan kesehatan TB paru pada khususnya, tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan setingkat SLTA sudah dianggap tidak kompeten lagi untuk menjawab tuntutan perkembangan tersebut, dimana tuntutan kompetensi minimal perawat yang boleh memberikan pelayanan adalah pendidikan setingkat D3. Ini menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan kompetensi petugas masih rendah, dan hal ini menjadi salah satu sebab kurang optimalnya pengetahuan dan keterampilan petugas dalam menangani pasien.

Sedangkan salah satu masalah rendahnya **kepuasan kerja** yang saat ini dirasakan sangat berpengaruh terhadap lemahnya kinerja petugas, antara lain : petugas TB paru Puskesmas di setiap Kecamatan kurang memahami metoda Pengobatan Dengan Strategi Dots. Kondisi tersebut memaksa petugas untuk

beradaptasi metoda pengobatan tersebut. Kenyataan ini tentu akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu dilakukan penelitian. Adapun penelitian ini dengan judul : ” **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas TB Paru Puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut** ”.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut masih rendah, terlihat dari kualitas kehadiran petugas pada jam kerja yang belum optimal. Dari segi kualitas kehadiran petugas pada jam kerja terlihat belum optimal, tercermin dari masih kurangnya jumlah/ kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, kurang dapat menggunakan waktu kerja yang ada seoptimal mungkin, serta masih kurang memiliki kemauan diri bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus dapat diselesaikan seoptimal mungkin. Hal ini tentu saja akan menyebabkan kinerja pegawai yang rendah.

Kinerja petugas petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang rendah antara lain diakibatkan oleh kompetensi petugas yang rendah. Hal ini terlihat dari masih banyaknya petugas yang berpendidikan SPK/ SPRB (setingkat SLTA), yang menyebabkan pengetahuan

dan keterampilan petugas dalam memberikan penanganan terhadap pasien TB menjadi kurang optimal.

Selain itu kinerja petugas yang rendah juga diakibatkan oleh kepuasan kerja yang rendah antara lain permasalahan komunikasi petugas TB paru puskesmas dipaksa harus beradaptasi secara cepat dengan lingkungan dan teman kerja puskesmas lainnya. Kenyataan ini tentu akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja petugas yang pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana kompetensi petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
2. Bagaimana kepuasan kerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
3. Bagaimana kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
4. Bagaimana Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa mengenai :

1. Kompetensi petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
2. Kepuasan kerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
3. Kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
4. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Kegunaan teoritis untuk mengembangkan pengetahuan sebagai masukan dalam peningkatan kemampuan para petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
2. Kepentingan praktis sebagai informasi dan masukan kepada para petugas TB paru yang menangani pasien dengan penyakit Tuberkulosis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Cascio (1998) mengemukakan bahwa :

"Human resource management is art and science arrange relation and role of labour to be efficient and effective assist its form of organization, employees, and society". (Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat).

Pengertian manajemen SDM menurut Mangkunegara (2001) adalah :

Manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. SDM pada organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sementara Soetjipto (2002) menyatakan bahwa :

Terdapat tiga prinsip utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam sebuah organisasi yaitu : Pengelolaan dengan orientasi pada pelayanan, pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada SDM untuk berperan aktif dalam perusahaan, dan pengelolaan yang mampu menumbuhkembangkan jiwa *entrepreneurship* dalam setiap individu, antara lain :

1. Perencanaan sumber daya manusia meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta *job design*.
2. Perolehan dan penempatan sumber daya manusia yang meliputi *recruitment*, seleksi, dan penempatan.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pengembangan karir dan kemampuan kerja.

Fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Hasibuan (2003), adalah :

1. Perencanaan (*human resource planning*)

Adalah merencanakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan bertujuan untuk menetapkan program kepegawaian yang ada dalam perusahaan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan

koordinasinya dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di masa kini maupun kebutuhan di masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan perusahaan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara / meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

11. Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari:
 - a) Perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai
 - d) Penempatan kerja
 - e) Orientasi kerja (*Job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup :
 - a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b) Pengembangan karir
 - c) Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup :
 - a) Balas jasa langsung terdiri dari : Gaji / upah dan insentif
 - b) Balas jasa tidak langsung terdiri dari :
 - pembagian keuntungan (*benefit*),
 - pemberian layanan kesejahteraan (*services*).
4. Integrasi, mencakup:
 - a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup :
 - a) Komunikasi kerja
 - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja, mencakup pemberhentian karyawan (PHK).

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer (2003) adalah :

Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

- *Underlying characteristic*, mengandung makna yaitu kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.
- *Causally related*, mengandung makna yaitu kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.
- *Criterion referenced*, mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, dan kriteria atau standar yang digunakan.

Sementara menurut Sedarmayanti (2007), kompetensi adalah :

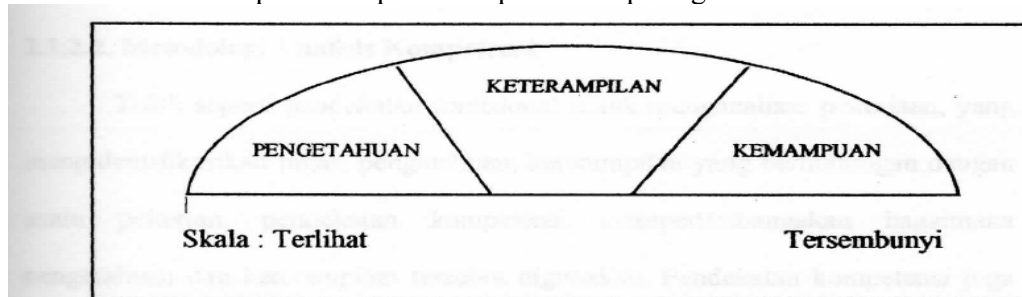
1. Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer, serta pelanggan.
2. Kemampuan dan kemauan melakukan tugas
3. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja
4. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dan tidak efektif.
5. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6. Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Pada konteks manajemen SDM, istilah kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Mathis and Jackson (2001), *competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement*. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja

individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).

Model konseptual kompetensi dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Sumber : Mathis & Jackson (2001)

Gambar 2.3
Model Konseptual Akan Kompetensi

Gambar 2.1
Model Konseptual Akan kompetensi

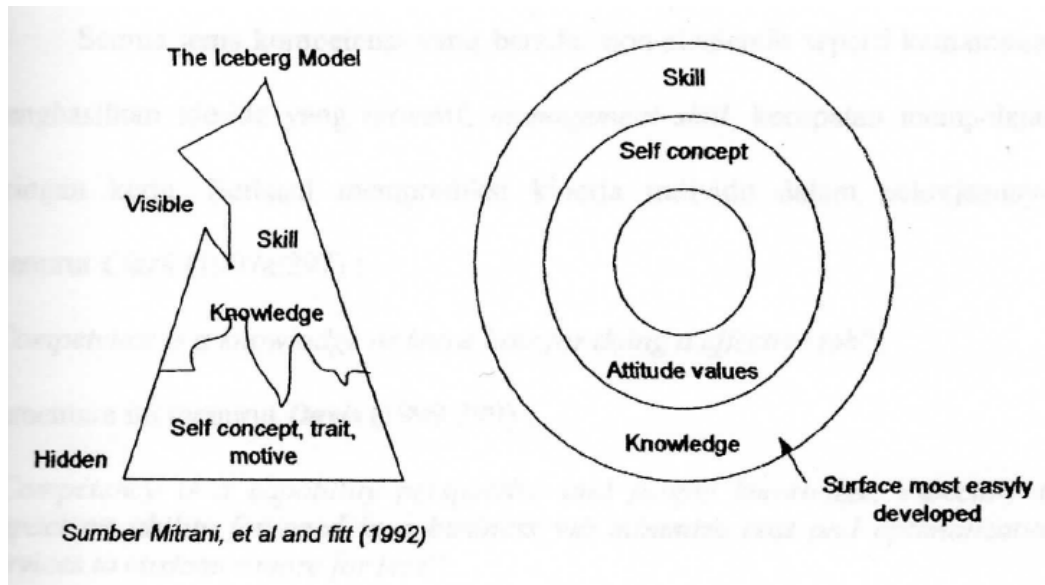
Kompetensi terlihat dan tersembunyi, mengilustrasikan bahwa ada kompetensi yang terlihat dan tersembunyi. Pengetahuan bersifat lebih terlihat, dapat dikenali oleh banyak perusahaan dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan. Keterampilan, walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan dalam membuat lembar pekerjaan keuangan, sebagian lain seperti keterampilan negosiasi dapat kurang teridentifikasi. Akan tetapi kemampuan yang merupakan kompetensi tersembunyi mungkin lebih berharga dalam meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, kompetensi untuk membuat konsep hubungan strategis dan untuk mengatasi konflik interpersonal, lebih sulit diidentifikasi dan dinilai.

Menurut Spencer (2003) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu :

1. *Motives*, yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.

2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri (*self confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan / daya tahan (*stress resistance or hardness*).
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana *value* yang dimiliki seseorang, dan apa yang membuat seseorang tertarik untuk melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan kompetensi keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada dipermukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. *Self concept* (konsep diri), *trait* (watak/sifat), dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), lebih dalam (*deeper*), dan berada pada titik kontrol kepribadian seseorang.



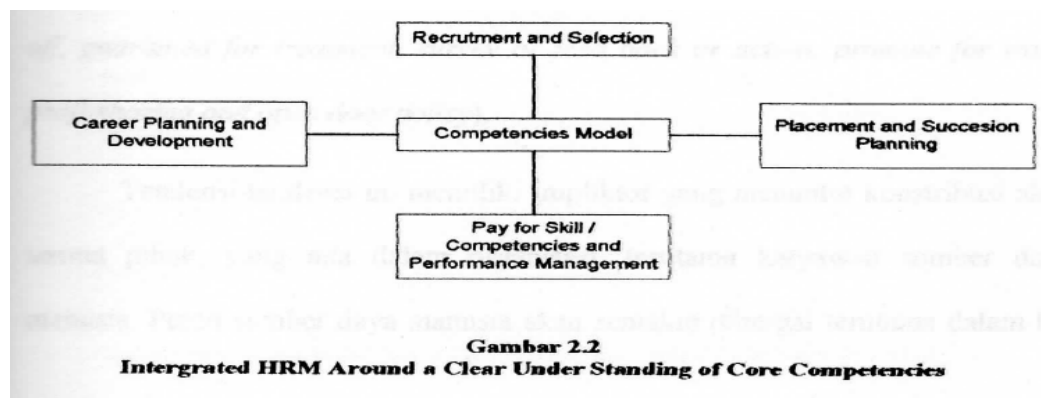
Gambar 2.2
Central and Surface Competencies

Menurut Sedarmayanti (2007), terdapat enam karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Keterampilan : Keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
Contoh : kemampuan mengemudi.
2. Pengetahuan : Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
Contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan.
3. Peran sosial : Citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain.
Contoh : menjadi seorang pengikut atau seorang oposan.
4. Citra diri : Persepsi individu tentang dirinya.
Contoh : melihat/ mempromosikan dirinya sebagai pemimpin.
5. Sifat/ ciri : Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.
Contoh : seorang pendengar yang baik.
6. Motif : Pemikiran yang mendorong individu bertindak/ berperilaku.
Contoh : Ingin dihargai atau dorongan mempengaruhi orang lain.

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sedangkan peran sosial, citra diri dan motif tidak mudah diidentifikasi, lebih sulit dibentuk, dan membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki/mengembangkannya. Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peranan yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam organisasi

Model kompetensi dan pendekatan yang terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia terdapat pada gambar 2.3. berikut ini :



Gambar 2.3
Integrated HRM Around a Clear Understanding of Core competencies

Menurut penelitian Hart (1999) ada 15 unsur kompetensi pegawai, yaitu:

1. Orientasi pencapaian prestasi (*The achievement orientation*)
2. Pemikiran analitis (*The analytical thinking*)
3. Memiliki kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti (*To have ability in a uncertainty condition*)
4. Pengambilan keputusan (*Decision making*)

5. Kepemimpinan (*Leadership*)
6. Jejaring kerja (*Networking*)
7. Komunikasi lisan (*Verbal communication*)
8. Dorongan pribadi dan inisiatif (*Self stimuli and inisiative*)
9. Kemampuan untuk membujuk
10. Perencanaan dan pengorganisasian
11. Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik
12. Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri
13. Kerja kelompok (*Team work*)
14. Tingkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
15. Komunikasi tertulis

Sedangkan berdasarkan penelitian dengan sampel 20 negara, terdapat 18 kompetensi *generic* yang umum ditemui pada berbagai bidang pekerjaan dan industri, yaitu :

1. Orientasi pencapaian prestasi (*The achievement orientation*)
2. Berfikir analitis (*The analitical thinking*)
3. Berfikir konseptual (*The conceptual thinking*)
4. Orientasi layanan pelanggan (*The customer service orientation*)
5. Mengembangkan lainnya (*Developing others*)
6. Penginstruksian (*Directiveness*)
7. Fleksibilitas (*Flexibility*)
8. Dampak dan pengaruh (*Impact and influence*)
9. Pencarian informasi (*Information seeking*)

10. Inisiatif (*Initiative*)
11. Integritas (*Integrity*)
12. Pemahaman antar pribadi (*Interpersonal understanding*)
13. Kesadaran organisasional (*Organizational awareness*)
14. Komitmen organisasional (*Organizational commitment*)
15. Menjalin hubungan (*Relationship building*)
16. Rasa percaya diri (*Self confidence*)
17. Kepemimpinan dalam kelompok (*Team leadership*)
18. Kerjasama dan kelompok kerja (*Team work and cooperation*).

(Sedarmayanti, 2007)

Metodologi Analisis Kompetensi

Tidak seperti pendekatan tradisional untuk menganalisis pekerjaan yang mengidentifikasi tugas, pengetahuan, dan keterampilan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, pendekatan kompetensi mempertimbangkan bagaimana pengetahuan dan keterampilan tersebut digunakan. Pendekatan kompetensi juga mencoba mengidentifikasi faktor tersembunyi yang sering kali sangat penting untuk kinerja supervisor. Pendekatan kompetensi menggunakan beberapa metodologi untuk membantu supervisor mengidentifikasi contoh-contoh dari apa yang mereka maksudkan dengan sikap dan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2001), beberapa metodologi tersedia dan digunakan untuk menentukan kompetensi, umumnya dengan "*behavioral event interviews*" yaitu terdiri dari proses-proses sebagai berikut:

1. Suatu sistem senior manajer mengidentifikasi bidang-bidang hasil kinerja masa depan yang penting untuk rencana strategis dan bisnis dari organisasi. Konsep ini dapat lebih luas daripada yang digunakan di masa lampau.
2. Pembentukan grup panel, yaitu kumpulan dari orang-orang yang berpengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan di perusahaan tersebut. Grup ini dapat beranggotakan baik pegawai yang berkinerja rendah maupun tinggi, supervisor, manajer, trainer, dan lain-lain.
3. Seorang fasilitator dari sumber daya manusia atau seorang konsultan luar mewawancarai anggota panel tersebut untuk mendapatkan contoh-contoh spesifik dari kelakuan pekerjaan dan kehadiran sebenarnya dalam pekerjaan. Selama wawancara, orang-orang tersebut juga ditanyai tentang pikiran dan perasaannya selama setiap kejadian yang digambarkan.
4. Dengan menggunakan kejadian-kejadian tersebut, sang fasilitator membuat uraian rinci dari setiap kompetensi. Fase deskriptif ini harus jelas dan spesifik, sehingga pegawai, supervisor, manajer, dan lainnya dalam organisasi mempunyai pengertian yang lebih jelas mengenai kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. Kompetensi-kompetensi tersebut diurutkan dan diidentifikasi level yang dibutuhkan untuk mencapainya. Kemudian kompetensi dirincikan untuk setiap pekerjaan.
6. Akhirnya standar kinerja diidentifikasi dan dihubungkan dengan pekerjaan. Proses seleksi, pelatihan, pendidikan dan kompetensi yang sesuai harus dibuat dan diimplementasikan.

Penerapan Kompetensi Berdasarkan Fungsi Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki kompetensi yang berbeda. Karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta belum sistematisnya penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia, maka aplikasi kompetensi diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi.

Menurut Spencer (2003), dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada eksekutif (*executives*), manajer (*managers*), dan karyawan (*employees*). Kompetensi karyawan diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat karyawan meliputi :

1. *Flexibility*

Yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang mengembirakan ketimbang sebagai ancaman.

2. *Information seeking, motivation, and ability to learn*

Yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.

3. *Achievment motivation*

Yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas dan produktivitas.

4. *Work motivation under time pressure*

Yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Collaborativeness*

Yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok.

6. *Customer service orientation*

Yaitu kemampuan melayani konsumen, dan mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen.

2.1.3. **Kepuasan Kerja**

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pandangan mereka terhadap kondisi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut, akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2000):

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Ada lima model kepuasan yang menonjol berikut penyebabnya yaitu :

a. Pemenuhan kebutuhan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya. Sebagai contoh, sebuah survei akhir-akhir ini terhadap 30

lembaga bantuan hukum Massachusetts mengungkapkan bahwa 35% - 50 % dari pegawai lembaga bantuan hukum meninggalkan lembaga itu pada tiga tahun awal karena lembaga tersebut tidak mengakomodir kebutuhan keluarga. Contoh ini melukiskan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan maupun berhentinya karyawan. Walaupun model ini memunculkan kontroversi, tetapi secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan memiliki korelasi dengan kepuasan kerja.

b. Ketidakcocokan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan tidak puas. Sebaliknya model ini memprediksikan bahwa individu akan puas saat ia mempertahankan output yang diterimanya melampaui harapan pribadinya. Artinya bahwa harapan yang terpenuhi secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

c. Pencapaian nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu.

d. Persamaan

Dalam model ini, kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan "secara adil" di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan relatif sama dengan inputnya. Artinya keadilan terhadap upah dan promosi dengan signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

e. Komponen watak / genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja. Walaupun hanya sedikit penelitian yang telah menguji pernyataan ini, hasilnya memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan antara sifat pribadi seseorang dengan kepuasan kerja.

Seperti yang dikatakan oleh Robbins (2003),

"We've previously define satisfaction as an individual's general attitude toward his or her job.

Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya, akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang karyawan bila ia tidak menyukai pekerjaannya.

Sementara menurut Cherrington (1989) : *"Job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs "*.

Mengenai definisi kepuasan kerja, Luthans (2002) menekankan pada persepsi karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari

pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pemahaman perilaku organisasi.

Pemnyataannya adalah sebagai berikut :

“Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behavior field that job satisfaction in the most important and frequently studied attitude”.

Definisi kepuasan kerja dari Davis dan Newstrom (2002), yaitu:

“Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feeling with which employees view their work. Job satisfaction is a feeling of relative pleasure or pain (“ I enjoy having a variety of task to do ”) that differs from objective thought (“ My work is complex ”) and behavior intentions (“ I plan to quit this job in three months ”).

Seorang pegawai akan merasa puas apabila ia memperoleh imbalan yang sepadan dengan apa yang diharapkan, dan sesuai dengan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas apabila imbalan yang ia peroleh dari pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan dan aspirasi yang ia miliki. Pernyataan puas dan tidak puas merupakan ungkapan pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya.

Ahli Sumber Daya Manusia yang lain yaitu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti gaji / upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir,

hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai, dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan reaksi efektif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (*individual difference*). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek dari individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Sering ada pendapat yang mengemukakan bahwa para pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi pula. Namun asumsi tersebut tidak cukup signifikan (Davis and Newstrom, 2002). Pegawai yang puas boleh jadi merupakan pegawai yang produktivitasnya tinggi, sedang atau rendah dan mereka cenderung meneruskan tingkat kinerja yang menimbulkan kepuasan bagi mereka.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, batasan atau definisi kepuasan kerja tampaknya belum ada keseragaman. Namun demikian tidaklah terdapat perbedaan yang mendasar. Pada intinya kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, di mana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dengan apa yang didapatkan dari kenyataan di tempat kerja.

Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja terdiri dari 5 dimensi antara lain :

a. Pekerjaan itu sendiri.

Robbins menyatakan bahwa karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan mereka, menyediakan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang hasil kerja yang mereka lakukan. Pekerjaan yang memiliki sedikit tantangan akan cepat membosankan mereka, sebaliknya yang terlalu banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kondisi pekerjaan yang memiliki tantangan yang moderat akan menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan.

b. Upah dan promosi

Menurut Robbins, karyawan biasanya menginginkan sistem upah dan promosi yang sesuai dengan harapan mereka. Mereka cenderung akan merasa puas jika upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat kemampuan individu, dan

standar upah yang berlaku di lingkungan lain. Pada dasarnya, yang diinginkan oleh karyawan bukanlah besarnya jumlah upah yang mereka terima, tetapi pada keadilan, demikian pula dengan sistem promosi.

Mengenai sistem upah tersebut, Luthans berpendapat bahwa karyawan biasanya melihat upah sebagai pencerminan dari bagaimana manajemen menghargai sumbangan mereka dalam organisasi. Sedangkan mengenai promosi, menurut Luthans lebih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di kalangan eksekutif daripada karyawan pada tingkat yang lebih rendah.

c. Kondisi kerja

Robbins dan Luthans (2002) sama-sama berpendapat bahwa karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Secara umum, kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

d. Rekan kerja, penyelia, dan atasan

Robbins menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik. Mendukung pernyataan tersebut, Luthans menekankan pula pada pengaruh atasan pada kepuasan kerja karyawan. Mereka biasanya mengharapkan atasan yang turut memperhatikan kesejahteraan mereka, banyak

memberikan bimbingan dan bantuan dalam pekerjaan dan komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan.

e. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian

Robbins menambahkan suatu unsur yang cukup penting dan berperan dalam kepuasan kerja, yaitu bahwa karyawan cenderung akan merasa puas jika ada kecocokan antara kepribadiannya dan pekerjaannya. Pertimbangannya adalah bahwa karyawan merasa telah menemukan kesamaan antara bakat dan kemampuan yang dimilikin dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Dunnette (2003) kepuasan kerja mempunyai 12 dimensi yaitu:

- a. Pekerjaan, termasuk keragaman tugas, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk sukses, banyaknya tugas, kesulitan tugas, kemampuan untuk menentukan dan mengontrol langkah atau metode, dan lain-lain.
- b. Gaji, yaitu sistem upah yang adil, namun tidak berarti harus selalu sejalan dengan pengharapan karyawan.
- c. Promosi, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat.
- d. Pengakuan, termasuk di dalamnya ganjaran bagi mereka yang berprestasi, kredit point yang ditambahkan untuk setiap tugas yang dikerjakan, kritik yang membangun, dan seterusnya.
- e. Tunjangan, seperti uang pensiun, biaya kesehatan, bonus tahunan, cuti liburan.

- f. Kondisi fisik kerja, yaitu jam kerja, waktu istirahat, fasilitas yang lengkap dan modern, ventilasi, temperatur, kelembaban, dan lokasi kerja.
- g. Penyeliaan, penyelia yang ramah dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada karyawan.
- h. Rekan sekerja, yaitu seseorang yang berada pada level yang sama dalam organisasi atau kolega dalam profesi. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung serta adanya penerimaan oleh rekan sekerja mungkin amat penting bagi seorang karyawan.
- i. Bawahan, yaitu seorang yang berada pada level yang lebih rendah dalam organisasi
- j. Manajemen dan perusahaan, yaitu usaha untuk memusatkan perhatian pada kepentingan karyawan, seperti halnya kebijakan mengenai tunjangan dan gaji
- k. Pelanggan, termasuk di dalamnya pelajar, pasien, pembeli, dan lain-lain.
- l. Hal-hal yang tidak termasuk ke dalam salah satu dari dimensi-dimensi di atas seperti keberuntungan, cuaca, mesin, perlengkapan dan lain-lain.

Dari dimensi kepuasan kerja yang diutarakan baik oleh Robbins maupun Dunnette, pada intinya mempunyai kesamaan dimensi antara lain mengenai pekerjaan, gaji, promosi, kondisi kerja, penyeliaan, rekan kerja, bawahan, dan atasan. Perbedaan yang nyata adalah jika Robbins baru melihat dimensi dari faktor internal organisasi yang banyak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan, akan tetapi Dunnette melihat dimensi yang lebih luas lagi yaitu dari faktor eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan antara lain adalah faktor pelanggan dan hal-hal lain seperti keberuntungan, cuaca, mesin, dan perlengkapan. Selain itu juga Dunnette lebih mendefinisikan upah dan promosi lebih spesifik lagi bahwa upah dan promosi itu tidak hanya berupa gaji dan promosi tetapi adanya pengakuan seperti kredit yang ditambahkan untuk setiap tugas yang dikerjakan, kritik yang membangun, dan juga tunjangan seperti uang pensiun, biaya kesehatan, bonus tahunan, dan cuti liburan.

Dimensi kepuasan kerja menurut Smith, Kendall dan Luthans (1999) yaitu:

1. *The work it self*

Menurut Luthans : "*The extent to which the job provides the individual with interest task, opportunities for learning, and chance to accept responsibility*".

Isi dari pekerjaan itu merupakan sumber utama bagi kepuasan kerja, dimana pemberian tugas-tugas menarik, kesempatan belajar dan bertanggungjawab, dapat membangkitkan motivasi sebagai umpan balik dari pekerjaan tersebut.

2. *Pay*

Selanjutnya Luthans memberikan definisi "*The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-a-vis others in the organization*". Jumlah upah yang diterima dan tingkatannya yang terlihat sebagai penyesuaian, berbeda dengan yang lain dalam organisasi.

3. *Promotion Opportunities*

Dijelaskan oleh Luthans (2002) mengatakan : "*The chances for advancement in the hierarchy*", artinya bahwa dalam melaksanakan kebijakan pemberian

kesempatan promosi kepada karyawan, maka pihak perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya agar karyawan mempunyai pegangan untuk mempromosikan dirinya.

4. *Supervision*

Mengenai supervisi, Luthans selanjutnya mengatakan bahwa "*The abilities of the superior to provide technical assistance and behavioral support*", bahwa kemampuan atasan dibutuhkan untuk membantu secara teknis maupun dukungan perilaku.

5. *Co-Workers*

Yaitu dukungan dari rekan kerja dan lingkungan, seperti halnya dikutip oleh Luthans sebagai berikut: "*The degree to which fellow workers are technically proficient and social supportive*". Bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja merupakan tempat untuk bersosialisasi, sehingga penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang dapat bekerjasama dan saling mendukung satu sama lain.

Robbins dan Luthans (2002) menguraikan mengenai dampak yang timbul dari kepuasan kerja atau pengaruh dari kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kepuasan dan produktivitas.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan tersebut akan kuat bila karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja

dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial.

b. Kepuasan kerja dan turnover.

Hubungan antara kepuasan kerja dan turnover bersifat negatif, dengan kekuatan yang moderat atau tidak terlalu kuat dan tidak pula terlalu lemah. Ada faktor-faktor lain yang mempunyai peran dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover, seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja. Robbins menambahkan faktor kinerja karyawan sebagai salah satu variabel antara yang mempengaruhi kekuatan hubungan kepuasan dengan turnover, karena organisasi cenderung akan mempertahankan karyawan terbaiknya dengan berbagai macam kompensasi sehingga karyawan merasa puas.

c. Kepuasan kerja dengan tingkat absensi (kemangkiran)

Hubungan yang bersifat negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki kekuatan yang lebih lemah bila dibandingkan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover. Kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijabatnya, yaitu apakah ia merasa pekerjaannya penting atau tidak. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah jika organisasi memiliki kebijakan untuk mengurangi upah bila karyawannya tidak hadir.

Untuk mengetahui apakah individu merasa puas atau tidak puas dalam situasi tertentu, biasanya digunakan empat teori, yaitu teori pemenuhan (fulfilment

theory), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*), dan teori keadilan (*equity theory*).

Cherrington (1989) menguraikan penjelasan mengenai keempat teori tersebut sebagai berikut :

a. Teori Pemenuhan (*fullfillment theory*)

Berdasarkan teori ini, kepuasan kerja adalah fungsi dari kepuasan terhadap terpenuhinya kebutuhan individu. Hal itu ditunjukkan oleh derajat kesesuaian antara kebutuhan individu dengan tingkat dipenuhinya kebutuhan tersebut. Jika kebutuhan individu telah dapat dipenuhi, ia akan merasakan kepuasan kerja. Ketidakpuasan akan muncul bila kebutuhan SDM yang penting tidak dapat dipenuhi.

Walaupun penjelasan tersebut masuk akal, teori tersebut kurang dapat digunakan untuk meramalkan kepuasan kerja. "Kebutuhan" mengacu pada kekurangan-kekurangan intern dari sifat fisik dan psikis yang tidak dapat diamati secara langsung. Kebutuhan biasanya dapat menerangkan perilaku. Oleh karena itu, sulit untuk dapat mengetahui apakah individu akan memberikan respon terhadap situasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tanpa mengetahui adanya kebutuhan itu sendiri.

b. Teori Imbalan (*Reward theory*)

Kemungkinan teori yang paling dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja adalah teori imbalan, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari imbalan yang diterima oleh seseorang. Baik jumlah imbalan, maupun saat yang dipilih untuk memberikan imbalan, akan berpengaruh pada

tingkat kepuasan. Secara umum, individu akan lebih merasa puas bila mereka memperoleh imbalan yang lebih besar / tinggi.

Teori imbalan menekankan pada peran nilai-nilai dalam menentukan kepuasan, karena nilai-nilai individu menentukan apakah peristiwa atau hasil tertentu diberikan imbalan. Pada saat seseorang menerima nilai imbalan yang tinggi, maka tingkat kepuasannya juga tinggi. Sedangkan seseorang tengah dikenakan sanksi, maka ia akan merasa tidak puas.

Salah satu kekurangan dari teori imbalan adalah dalam hal mengetahui apakah suatu kejadian tertentu akan dipersepsikan sebagai pemberian imbalan atau hukuman bagi seseorang.

c. Teori Kesenjangan (*Discrepancy theory*)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan-harapan dari karyawan. Teori discrepancy, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang diharapkan dan kenyataannya. Perbandingan yang baik, yang menunjukkan bahwa karyawan telah menerima lebih dari yang diharapkan, akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya perbandingan yang tidak baik yang menunjukkan kenyataan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman mengenai harapan-harapan karyawan pada saat melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja.

d. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Memfokuskan pada perbandingan relatif antara input/hasil dari individu dengan input/hasil dari individu lainnya. Jika rasio perbandingan seseorang

menunjukkan keseimbangan dengan rasio orang lain, maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika terdapat ketidak seimbangan, ia akan merasa tidak puas.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diklasifikasikan menjadi dua kelompok : Bersumber dari dalam diri individu, yaitu : *demography (age, sex, education, abilities (intelligence & motor skill); personality (values, needs, interaction style)*, dan bersumber dari lingkungan, yaitu *job and job environment (pay, noise, and variety), organization environment (climate and promotional opportunity), occupation (prestige and power)* (Davis dan Newstrom, 2002).

A. Faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri individu

a. Demografi (Demography)

Telah banyak literatur yang membahas karakteristik individu yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Karakteristik individu misalnya usia, jenis kelamin, pendidikan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian menyimpulkan sebagai berikut :

- Terdapat penurunan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang memasuki usia pensiun. Sejalan dengan penambahan umur, meningkat pula tingkat kepuasan kerjanya.
- Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan wanita dan pria karena pertimbangan norma dan aspirasi sosial sekitarnya, walaupun keduanya memperoleh gaji dan jabatan yang sama.

- Berdasarkan penelitian *reference group theory*, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pendapat grup mengarahkan seseorang dalam mengevaluasi gaji yang diterima dari pekerjaan. Semakin tinggi kriteria grup, semakin rendah kadar kepuasan terhadap gaji yang diterimanya.

b. Kecakapan (*Ability*)

Hasil penelitian menyatakan kecil sekali hubungan kecakapan dengan kepuasan kerja. Akan tetapi, dapat diasumsikan bahwa kecakapan merupakan prediktor hasil kerja. Karyawan akan merasa puas apabila mempunyai kesempatan untuk memperlihatkan kecakapannya sesuai dengan apa yang dirasakannya.

c. Karakteristik Kepribadian (*Personality*)

Hubungan positif antara kepuasan kerja dan karakteristik kepribadian ditentukan oleh *intrinsic and extrinsic rewards* dari masing-masing karyawan. Misalnya bagi karyawan yang telah berkeluarga tingkat kebutuhannya berbeda dengan karyawan yang belum berkeluarga. Pada jabatan yang sama misalnya, karyawan tertentu merasakan pekerjaan tidak memuaskan, sedangkan karyawan lain merasakan pekerjaan tersebut memuaskan.

B. Faktor-faktor yang bersumber dari Lingkungan

1. *Job and job environment*

- a. Karyawan akan merasa puas, apabila banyak kegiatan pekerjaan yang dapat dilakukannya dan adanya variasi dan tantangan pekerjaan yang dapat dilakukan.
- b. Faktor gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, karena faktor gaji berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan, walaupun faktor tersebut ditingkatkan (*Herzberg*). Hal ini berarti bahwa jarang karyawan mengekspresikan kepuasannya terhadap besarnya gaji yang diterimanya.
- c. Apabila karyawan mengetahui dengan jelas *career development*, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Suasana kerja yang tidak menyenangkan baik komunitas dan fasilitas yang ada dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.
- e. Kesulitan interaksi dalam menjalin hubungan yang harmonis antara teman sekerja, atasan dan bawahan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Gaya penyeliaan yang tidak sesuai (keras) akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

2. *Organization environment.*

Semakin besar organisasi, ketidakpuasan bekerja cenderung meningkat secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif. Ketidakpuasan tersebut ditimbulkan dari kurang lancarnya proses partisipasi dan komunikasi, kurangnya elemen-elemen persahabatan dan kehangatan

kelompok kerja serta koordinasi, karena kekuasaan pengambilan keputusan terletak jauh di atas karyawan.

Tindakan korektif untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dapat dilakukan dengan *job enrichment* yaitu suatu pendekatan yang dapat memberikan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga kebebasan dan kemandirian karyawan meningkat. Hal ini akan mengurangi tingkat kebosanan bekerja dan menumbuhkan *self actualization*.

3. Tingkat pekerjaan (*Occupational Level*)

- a. Tingkat pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih besar daripada pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah, karena pada tingkat pekerjaan yang tinggi, ruang lingkup kegiatannya lebih luas dibandingkan dengan tingkat yang rendah.
- b. Kepemimpinan yang memberikan perhatian pada bawahannya akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar. Sedangkan kepemimpinan yang kurang memberikan perhatian pada bawahannya kurang menimbulkan kepuasan.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (2002), bahwa teknik pengukuran tingkat kepuasan kerja ada dua, yaitu *objective and descriptive surveys*.

1. *Objective Survey*

Objective survey digunakan dengan cara memberikan pertanyaan dan sekaligus memberikan alternatif jawaban (seperti jawaban pilihan berganda). Kelemahannya mungkin tidak sesuai dengan perasaan yang sebenarnya.

Kebaikannya adalah peneliti dapat menganalisa secara statistik, mudah dilakukan, biaya tidak besar, dapat digunakan dengan jumlah sample karyawan yang besar.

Teknik pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan objective survey yang telah dikembangkan *dhebut fixed respons questions*, yaitu :

a. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*.

MSQ merupakan salah satu jenis pengukuran kepuasan kerja. Jenis dari pertanyaan dan jawabannya didasarkan pada asumsi bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan suatu kontinum dua kutub. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dihitung dengan menggunakan skor: *not satisfied* = 1; *slightly satisfied* = 2; *satisfied* = 3; *very satisfied* = 4; *extremely satisfied* = 5. MSQ memiliki 20 aspek (*content and contact factors*) yang terdiri dari 100 item pertanyaan, dan dapat diatur sesuai dengan kebutuhan atau berbagai kelompok pekerjaan.

b. *Job Description Index (JDI)*.

JDI merupakan skala pengukuran kepuasan kerja yang menggunakan item jawaban "Ya" atau "Tidak" atau "Tidak Tahu" terhadap kata atau ungkapan yang menjelaskan sikap karyawan tentang pekerjaan. JDI memiliki lima aspek kepuasan kerja yang terdiri dari 72 item pertanyaan. Aspek-aspek tersebut adalah, upah, promosi, pekerjaan itu sendiri, penyelia dan rekan kerja. Skor setiap aspek kepuasan kerja dapat diperoleh dengan menjumlahkan skor item-item pertanyaan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan dapat ditentukan. JDI telah banyak digunakan terhadap

beberapa variasi sampel karyawan menurut umur, jenis kelamin, pendidikan, pendapatan serta tipe kelompok.

c. *Needs Satisfaction Questionnaire (NSQ)*.

NSQ mendasarkan pada teori kepuasan *discrepancy*, yaitu setiap item terdiri dari dua pertanyaan, yaitu I untuk seharusnya ada, II yaitu sekarang ada. Item dalam skala ini dinilai dengan mengurangi nilai angka responden atas seharusnya ada dengan nilai angka atas pilihan responden terhadap yang sekarang ada. Semakin besar selisihnya semakin tidak puas responden dengan aspek-aspek pekerjaannya. Keseluruhan tidak adanya kepuasan kerja dapat diukur dengan menjumlahkan skor semua item.

2. *Descriptive Surveys*

Survey ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden, guna mendapatkan respon dari karyawan dengan kata-kata sendiri. Pendekatan yang tidak terstruktur ini bertujuan untuk menggali perasaan dan gagasan karyawan. Survey dilaksanakan dengan wawancara bersifat pribadi untuk mengumpulkan data yang lebih deskriptif daripada objektif.

Kelemahannya adalah banyak menyita waktu karena dilaksanakan dengan wawancara perorangan dan biayanya mahal.

Dari berbagai teknik pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan yang dijelaskan di atas, penulis memilih menggunakan metode pengukuran tingkat kepuasan kerja dengan metode *Objective Survey* dengan alasan peneliti dapat menganalisa secara statistik, mudah dilakukan, biaya tidak besar, dan ditambah pertanyaan terakhir dengan menggunakan *Descriptive Surveys* yaitu dengan cara

memberikan pertanyaan kepada responden guna mendapatkan respon dari karyawan dengan kata-kata sendiri.

2.1.4. Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan bahasa Inggris dari kata *performance*, dimana dalam bahasa Indonesia memiliki berbagai pengertian, yaitu penampilan kerja atau prestasi kerja (Sedarmayanti, 2001).

Istilah lain kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Bernardine dan Russel (1998) menjelaskan bahwa :

"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period." (Performance atau kinerja merupakan catatan hasil kerja/ kegiatan tertentu selama periode tertentu, sehingga kinerja dalam hal ini dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Lebih lanjut Bernardine dan Russel (1998) mengungkapkan ada enam kriteria utama prestasi kerja yang dapat dinilai sebagai berikut :

1. *Quality : The degree to which the process or result of carrying out an activity approach perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activities intended purpose.*
2. *Quantity : The amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of units, or number of completed activity cycles.*

3. *Timeliness* : The degree to which an activities completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.
4. *Cost effectiveness* : The degree to which the use of the organizational resources is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use or resource.
5. *Need for supervision* : The degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent and adverse outcome.
6. *Interpersonal impact* : The degree to which a performer promotes feelings of self esteem, goodwill, and cooperation among co-workers and sub ordinates.

Uraian di atas diartikan, ada enam kriteria utama prestasi kerja yang dinilai yaitu :

1. **Kualitas** : Tingkatan dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/ sesuai atau menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
2. **Kuantitas** : Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai dollar, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang bisa diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu** : Tingkatan dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dalam waktu lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan kegiatan yang lain.
4. **Efektivitas biaya** : Tingkatan dimana penggunaan sumber-sumber organisasi dimaksimalkan untuk mendapat target yang tertinggi atau sebaliknya,

efektivitasnya berkurang sementara penggunaan sumber-sumber organisasi dikurangi.

5. Kebutuhan pengawasan : Tingkatan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan.
6. Pengaruh interpersonal : Tingkatan dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, goodwill, dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Sementara Ruky (2001) menyatakan bahwa :

Manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disamping itu, kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Bernardin dan Russel (1998), mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja, dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output kinerja masing-masing individu.

Bernadin dan Russel (1998) menyatakan bahwa :

"A career development system is a formal, organized, planned effort to achieve balanced between individual career needs and organitional worker requirement, it is mechanism for meeting the present and future human resources needs of an organization". (Program pengembangan karir bertujuan mengembangkan keseimbangan antara pengembangan potensi pegawai dengan kebutuhan organisasi).

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

- 1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
- 3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Ketiga variabel itu mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir. Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kerja, menurut Nawawi (2000) adalah :

- 1) Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
- 2) Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang baik. Kompetensi yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

Sementara kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya, akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang karyawan bila ia tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai, dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kerangka berfikir yaitu : Bahwa kompetensi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja serta berimplikasi pada peningkatan kinerja petugas TB paru pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, dan dapat digambarkan secara lengkap dalam diagram kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang digunakan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data empiris tentang kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial, serta bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut tersebut.

Metode penelitian merupakan pilihan wacana berpikir dan berbuat, yang dipersiapkan secara baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian digunakan syarat-syarat yang penting agar dapat memberikan garis dan bimbingan yang cermat dan teliti, dengan demikian penelitian akan memperoleh hasil yang tepat benar dan memenuhi kriteria-kriteria nilai ilmiah yang tinggi (Bogdan, Taylor dan Moleong, 2003)

Pendekatan penelitian yang diambil adalah pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, dan berinteraksi dengan mereka. Pendekatan kualitatif dianggap sesuai digunakan dalam penelitian ini dengan alasan sebagai berikut :

1. Lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan.
2. Menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan responden, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak

penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong 2003)

Berkaitan dengan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif ini, Bogdan dan Taylor (2003), mengemukakan sebagai berikut:

" Pendekatan kualitatif mengarah kepada keadaan-keadaan dan individu-individu secara holistik (utuh). Pokok kajiannya baik sebuah organisasi atau individu tidak akan direduksi (disederhanakan) kepada variabel yang telah ditata atau sebuah hipotesa yang telah direncanakan sebelumnya tetapi akan dilihat sebagai bagian dari sesuatu yang utuh ".

Selanjutnya Bogdan, Taylor, dan Moleong (2003), mengatakan bahwa metode kualitatif sebagai metode yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Untuk melengkapi metode penelitian sebagaimana diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut, maka analisis penelitian dibagi kedalam dua bagian yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan memberikan gambaran, keadaan fenomena dan ciri-ciri suatu variabel. Variabel tersebut meliputi kompetensi dan kepuasan kerja serta kinerja petugas TB paru puskesmas.

Analisis verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mendapatkan bahan analisis baik analisis deskriptif maupun analisis verifikatif. Maka digunakan metode deskriptif survey yaitu menjelaskan

variabel masa lalu atau yang sudah terjadi dan metode *eksplanatory survey* yaitu merupakan pengecekan terhadap kebenaran hasil penelitian sebelumnya.

Data diperoleh berdasarkan kejadian atau pengalaman yang telah berlangsung, metode penelitian ini mengacu pada pemecahan masalah yang diangkat dari fenomena atau lebih dikenal sebagai penelitian kausalitas (*Causal Corelational*). Dalam hubungan kausal penelitian berusaha menjelaskan faktor/variabel penyebab dari fenomena/masalah yang diteliti.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

3.2. Opersionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua himpunan variabel yang akan ditelaah yaitu Kinerja petugas TB paru puskesmas sebagai variabel yang terikat (Y), sementara Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas.

Untuk lebih jelas, variabel-variabel yang akan ditelaah dalam penelitian ini secara lengkap dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	KONSEP VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Kompetensi (X 1)	<ul style="list-style-type: none"> Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya <p>(Spencer & Spencer, 2003)</p>	1. <i>Motives</i> / kepuasan kerja 2. <i>Traits</i> /watak /sifat 3. <i>Self concept</i> / konsep diri 4. <i>Knowledge</i> / pengetahuan 5. <i>Skill</i> / keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Kemauan Percaya diri Kontrol diri Daya tahan terhadap stress Cara pandang Kerja sama Toleransi Banyaknya pelatihan yang diikuti Banyaknya bintek yang diikuti Kebutuhan diklat untuk suatu pekerjaan Sasaran karir Target yang ingin dicapai 	<ul style="list-style-type: none"> - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal
Kepuasan Kerja (X 2)	<p><i>Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behaviour field that job satisfaction in the most important and frequently studied attitude</i></p> <p>(Luthans, 2002)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Keragaman tugas, kesempatan belajar dan bertanggungjawab Sistem upah yang adil Kesempatan mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil Kebutuhan akan kemampuan atasan untuk membantu secara teknis/perilaku Rekan kerja yang dapat bekerjasama dan saling mendukung satu sama lain 	<ul style="list-style-type: none"> - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

VARIABEL	KONSEP VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001)	- Disiplin - Tanggung jawab - Pelaksanaan tugas - Waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas	- Kehadiran - Tanggung jawab dalam melaksanakan bidang pekerjaannya - Pencapaian target yang telah ditetapkan - Ketelitian - Ketepatan dalam pelaksanaan tugas - Kemampuan dalam penyelesaian tugas - Prestasi kerja - Waktu kerja optimal dalam pelaksanaan tugas	- Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dan dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi seperti laporan tahunan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut tahun 2017. Sedangkan data primer yang berupa kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja petugas TB paru puskesmas bersumber dari penelitian empirik dari para petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yaitu (N) 201 orang. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2008), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi

Cara penentuan responden yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/ anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menarik sampel, penulis gunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (Sevilla, 1995) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Sampel
 N = Populasi
 e = Nilai Kritis (10%).

Dengan jumlah populasi sebanyak 201 orang, dan rumus yang digunakan sebagaimana di atas, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{201}{1 + 201 (10\%)^2} \\ n &= \frac{201}{1 + 201 (0,01)} \\ n &= \frac{201}{1 + 2,01} = \frac{201}{3,01} = 66,77 \text{ atau } 67 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel (n) pada penelitian ini adalah 67 orang.

Selanjutnya untuk menetapkan sampel individunya digunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2006) yang menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah “Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Yang dimaksud dengan pertimbangan tertentu dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Untuk menetapkan jumlah sampel yang diambil dari setiap strata yang ada, diperlukan sampel fraction (f) sebagai faktor pengali yang didapatkan melalui rumus sebagaimana dikemukakan Umar (2000), sebagai berikut:

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

N_i = jumlah Populasi pada masing-masing strata

N = jumlah Populasi Penelitian Secara Keseluruhan

Setelah diketahui teknik pengambilan sampelnya, maka sampel individunya akan diambil dari seluruh petugas TB paru puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Setelah ditetapkan jumlah sampel dari petugas TB paru puskesmas, kemudian ditentukan jumlah petugas TB paru puskesmas secara proporsional dengan jumlah populasi masing-masing jenjang pendidikan terpilih. Dengan menggunakan metode tersebut diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap jenjang terpilih. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2. Populasi dan Penentuan Penarikan Sampel

No.	Jenjang Pendidikan	(Ni)	fi (Ni : N)	fi x n	Jumlah sampel (dibulatkan)
2	D – 3 Kesehatan (Kebidanan & Keperawatan)	138	$138 : 201 = 0,686$	$0,686 \times 67 = 45,9$	46
3	S – 1 Keperawatan	63	$63 : 201 = 0,313$	$0,313 \times 67 = 20,9$	21
Jumlah (N) :		201		Jumlah (n) :	67 orang

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh penulis didapat dari teknik sebagai berikut :

- 1) Wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap mengetahui dengan objek penelitian guna mendapatkan data yang tidak diperoleh dari observasi atau dokumen.
- 2) Observasi adalah cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional.
- 3) Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan terhadap responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ialah pertanyaan tertutup dan berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai kompetensi,

kepuasan kerja serta kinerja. Kuesioner disusun berdasarkan item-item dan metode yang digunakan adalah *Likert's Summated Rating* (LSR).

- 4) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan mencatat dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian.

3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan *Method of Siccensive Intervals*. Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Corelation Product Moment*.

Instrumen dinyatakan valid bila koefisien korelasi $> 0,3$.

$$r_{YX} = \frac{n \sum_{h=1}^n X Y - \sum_{h=1}^n X \sum_{h=1}^n Y}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n X^2 - \left(\sum_{h=1}^n X \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Y^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y \right)^2 \right\}}}$$

Sedangkan pengujian reliabilites instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alfa* dengan menggunakan SPSS 11.5.

Sebelum data dianalisis, dilakukan terlebih dahulu pengolahan data. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 langkah, yaitu : persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan penelitian meliputi kegiatan mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner dan memberikan

nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen X dan variabel dependen Y, yaitu sebagai berikut : (X,Y) yang diasumsikan berhubungan linier. Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk mengetahui kompetensi dan kepuasan kerja, data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian (positif/negatif) responden terhadap pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis *Likert*.

Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif (kompetensi dan kepuasan kerja), setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam subvariabel dan setiap subvariabel dioperasionalkan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur dengan ukuran peringkat jawaban dengan skala ordinal.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan berupa *cross-sectional analysis*. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut diperoleh generalisasi bersifat komprehensif.

Untuk keperluan analisis telah ditempuh langkah-langkah sebagai berikut : Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel dari kuesioner, maka nilai variabel-variabel : **Kompetensi , Kepuasan Kerja, dan Kinerja**

merupakan data yang berskala ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end questions*) setiap item ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.

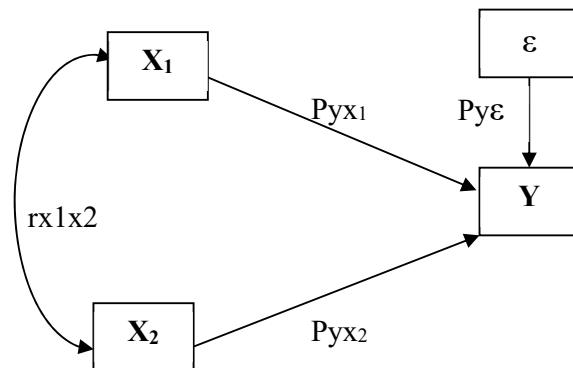
Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Karena itu melalui *methods of successive intervals*, dilakukan transformasi data dengan langkah kerja :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan.
2. Untuk setiap item hitung frekuensi jawaban (f), berapa responden yang mendapat skor 1,2,3,4, atau 5.
3. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
4. Hitung proporsi kumulatif (p).
5. Hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan Tabel normal.

Tentukan nilai skala (scale value) untuk setiap nilai Z dengan rumus:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ lower\ limit)-(Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit)-(Area\ below\ lower\ limit)}$$

Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap kinerja petugas TB paru puskesmas , data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)/ analisis korelasi pearson, karena untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat, analisis korelasi pearson sama dengan analisis jalur.



Gambar 3.1 : Struktur Keterkaitan Antara Kompetensi dan Kepuasan kerja dengan Kinerja Petugas TB paru puskesmas

Dimana :

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kepuasan kerja

Y = Kinerja Petugas TB paru puskesmas

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2

P_{YX_1} = Koefisien Jalur pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y

P_{YX_2} = Koefisien Jalur pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y

$P_{Y\epsilon}$ = Koefisien Jalur pengaruh variabel ϵ (variabel lain yang tidak diteliti / diamati dalam penelitian ini) terhadap variabel Y

$$\text{Persamaan Struktur Jalur} = P_{YX_1} X_1 + P_{YX_2} X_2 + \epsilon_1$$

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu kompetensi dan kepuasan kerja (variabel X_1 dan X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja (variabel Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik

yang digunakan melalui perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variabel. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : pengaruh kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah:

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k p_{YX} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k p_{YX} r_{YX_i} \right)}$$

Adapun perhitungan Analisis Jalur secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi ganda $R_{X_1X_2Y}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{R_{YX_1}^2 + R_{YX_2}^2 - 2R_{YX_1} R_{YX_2} R_{X_1X_2}}{1 - R_{X_1X_2}^2}}$$

2. Menentukan koefisien kausalitas $r_{X_1X_2}$, P_{YX_1} , P_{YX_2} , P_{YX_3}
3. Menghitung pengaruh lingkungan (lainnya) $P_{\epsilon Y} = \sqrt{1 - R_{X_1X_2X_3Y}^2}$
4. Selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk subhipotesis (Parsial) yaitu terdiri atas :

- Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Adapun perhitungan Analisis Jalur secara parsial adalah sebagai berikut :

5. Menghitung koefisien korelasi ganda $R_{X_1X_2Y}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{R_{YX_1}^2 + R_{YX_2}^2 - 2R_{YX_1}R_{YX_2}R_{X_1X_2}}{1 - R_{X_1X_2}^2}}$$

6. Menentukan koefisien kausalitas $r_{X_1X_2}$, P_{YX_1} , P_{YX_2}

7. Menghitung pengaruh lingkungan (lainnya) $P_{\epsilon Y} = \sqrt{1 - R_{X_1X_2Y}^2}$

8. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

- a. Rumusan hipotesis operasional secara parsial (P_{YX_1})

$H_0 : P_{YX_1} = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

$H_1 : P_{YX_1} \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

- b. Rumusan hipotesis operasional secara parsial (P_{YX_2})

$H_0 : P_{YX_2} = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja

$H_1 : P_{YX_2} \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja

- c. Kriteria keputusan

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel (0,05) (n-k-1)}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel (0,05) (n-k-1)}$

di mana $t = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}) \cdot C_{ii}}{(n - k - 1)}}$

Tolak H_0 , jika $t_{0i} \geq t_{(\alpha; n-k-1)}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan berdasarkan Peraturan Bupati nomor 49 tahun 2016 menjelaskan tentang tugas dan fungsi Dinas Kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai satuan kerja perangkat daerah, berkepentingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena penting aktual yang belum terselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya khususnya aksesibilitas dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat. Untuk itu, berkewajiban menyusun rencana strategis dengan berpedoman kepada perubahan yang berkembang di bidang sosial, budaya dan ekonomi serta memperhatikan kondisi yang ingin dicapai dalam lima tahun ke depan.

Berdasarkan Visi Kabupaten Garut : “Terwujudnya Kabupaten Garut yang bermartabat, nyaman dan sejahtera”. Untuk pencapaian Visi tersebut, maka dijabarkan melalui 4 (empat) Misi, yaitu :

1. Meningkatkan tata kelola pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas, terjangkau, prima untuk mewujudkan kehidupan masyarakat bermartabat dan agamis.
2. Mewujudkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis potensi lokal.
3. Mewujudkan kualitas infrastruktur yang memadai serta lingkungan yang sehat, aman dan nyaman.

4. Mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan amanah serta membangun kehidupan sosial politik yang demokratis dan berbudaya luhur.

Demi terwujudnya Visi dan Misi Kabupaten Garut, maka SKPD Dinas Kesehatan telah menetapkan visi dan misinya sebagai berikut :

VISI : "Terwujudnya pembangunan Kesehatan Menuju Masyarakat yang bermartabat, nyaman dan sejahtera".

MISI :

1. Meningkatkan kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat beserta lingkungannya
2. Memberdayakan masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berjenjang, prima dan profesional
4. Menyelenggarakan manajemen kesehatan dengan sumber daya yang berkualitas

Agar visi tersebut dapat terealisasi, diperlukan berbagai upaya yang spesifik baik berupa rumusan kebijakan, strategi maupun operasionalisasi dari kegiatan yang akan dilaksanakan. Di tingkat kecamatan penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan kesehatan dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan kesehatan yang berjumlah 69 (enam puluh sembilan) UPTD, yaitu : 67 Puskesmas, 1 Laboratorium Kesehatan Daerah, dan 1 Farmasi Alat Kesehatan Makanan dan Minuman (FAMM).

Kabupaten Garut memiliki 3 (tiga) unit sarana rujukan dengan kepemilikan 2 (dua) milik Pemerintah Kabupaten Garut dan 1 (satu) milik TNI Angkatan Darat, sedangkan jumlah Puskesmas dengan tempat perawatan sebanyak 15 unit dan Puskesmas tanpa tempat perawatan 52 unit. Rumah sakit tersebut baru 1 unit sebagai unit Pelayanan Obstetri dan Neonatus Emergensi Komprehensif (PONEK) dan 24 Puskesmas dengan kemampuan Pelayanan Obstetri Neonatus Emergensi Dasar (PONED). Hal ini masih menunjukkan kekurangan sarana pelayanan kesehatan yang memadai dibandingkan dengan rasio jumlah penduduk Kabupaten Garut sebanyak 2.417.404 jiwa. Namun demikian masih dapat terlayannya kebutuhan masyarakat dengan berbagai unit pelayanan praktek swasta yang tersebar di beberapa wilayah di Kabupaten Garut.

Penanganan TB MDR di RSHS Bandung, mulai tahun 2012 dengan uji Resistensi di BLK Bandung. Angka MDR di Kabupaten Garut sampai dengan tahun 2013 yaitu 13 kasus, mengalami peningkatan dibanding tahun 2012 yaitu 2 kasus, tahun 2016 yaitu 49 kasus dan tahun 2017 bertambah 15 Kasus.

Sikap profesional ini merupakan keadaan yang tidak bisa ditunda-tunda lagi, mengingat saat ini tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu semakin meningkat. Hal ini disadari semakin beratnya permasalahan yang mungkin dihadapi dalam melakukan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, maka diperlukan konsolidasi internal dari Organisasi Dinas Kesehatan secara keseluruhan, terutama dalam meningkatkan sumber daya manusia, agar mampu tampil dalam menghadapi berbagai tantangan di masa datang.

4.2. Karakteristik responden

Penelitian yang dilakukan dengan metode survey sebaiknya menguraikan sebagian besar Petugas TB paru Puskesmas terlebih dahulu sebelum melakukan analisis verifikatif untuk mengetahui perilaku dari data itu sendiri, seperti sebagian besar responden mengenai pendidikan, jenis kelamin, usia, masa kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 67 orang Petugas TB paru Puskesmas yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui sebagian besar setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dalam menyusun strategi dalam pembinaan yang sesuai dengan sebagian besar masing-masing Petugas TB paru Puskesmas dimasa yang akan datang. Sebagian besar yang dapat disajikan dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan formal terakhir, dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	16	23,88
Wanita	51	76,12
Total Skor	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan data dalam tabel di atas karakteristik responden menurut jenis kelamin dan mayoritas dari responden (Petugas TB paru Puskesmas) Dinas Kesehatan Kabupaten Garut adalah Wanita, karena jenis kelamin sangat menentukan dalam menentukan kinerja. Selanjutnya Ruky (2001 ; 39)

menyatakan bahwa jenis kelamin yaitu pria atau wanita tidak dibedakan dalam pengukuran kinerja Petugas TB paru Puskesmas, sehingga Petugas TB paru Puskesmas pria maupun wanita memiliki penilaian kinerja yang tidak dibedakan.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	30	44,78
31 - 40 tahun	28	41,79
41 - 50 tahun	8	11,94
>50 tahun	1	1,49
Total Skor	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Kemudian pada tabel 4.2 diatas, memperlihatkan karaktersitik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia para Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , relatif termasuk usia produktif yakni berkisar antara 20 – 30 tahun. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para Petugas TB paru Puskesmas yang bersangkutan menyenangkan bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Kusriyanto (1998:98) yang menyatakan bahwa produktivitas Petugas TB paru Puskesmas dapat dicapai pada usia kerja Petugas TB paru Puskesmas, jika pengelolaan SDM pada suatu lembaga/organisasi relative sudah baik.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD/ SLTP	0	0,0
SLTA	26	38,81
Diploma (Kebidanan & Keperawatan)	34	50,75
SI Keperawatan	7	10,45
Total Skor	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Tabel 4.3 tersebut di atas, mengelompokkan responden berdasarkan pendidikan formal terakhir, dan ternyata sebagian besar lulusan Diploma (Kebidanan & Keperawatan), sehingga dapat dikatakan pendidikan cukup menunjang pada intelektual Petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , dengan demikian mereka akan dapat menilai baik tidaknya suatu pembinaan dan dapat memahami dengan mudah aturan yang diberlakukan oleh organisasi serta lebih profesional. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2004:67) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja Petugas TB paru Puskesmas, namun tidak menutup kemungkinan Petugas TB paru Puskesmas dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas. Bagi dengan Petugas TB paru Puskesmas pendidikan tersebut serta telah mengikuti latihan Petugas TB paru Puskesmas selain menunjang kinerja yang merupakan prestasi kerja Petugas TB paru Puskesmas juga akan menunjang promosi jabatan.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 - 10 tahun	47	70,15
11 - 20 tahun	9	13,43
21 - 30 tahun	8	11,94
> 30 tahun	3	4,478
Total Skor	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Tabel 4.4 responden dikelompokkan kedalam karakteristik berdasarkan masa kerja, Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja para Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , antara 1 – 10 tahun keatas. Dilihat dari masa kerja yang dimilikinya, mereka memiliki pengalaman yang cukup dibidang tugasnya masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2004 ; 34) yang menyatakan bahwa masa kerja menunjang dalam meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja Petugas TB paru Puskesmas merupakan salah satu kriteria bahan penilaian pimpinan baik dalam promosi maupun penghargaan yang akan diberikan kepada Petugas TB paru Puskesmas.

4.3. Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Kompetensi merupakan cerminan dari keterampilan, pengetahuan dan kemampuan seseorang atau dapat pula dikatakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, maka di bawah ini dapat terungkap tentang kompetensi Petugas TB paru Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang diukur melalui motif

(*motives*), karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*), yaitu dengan mengukur tingkat kemampuan kerja Petugas TB paru Puskesmas dalam menerapkan ilmu, keahlian dan keterampilannya, keinginan Petugas TB paru Puskesmas untuk mengaktualisasikan diri, kemampuannya dalam menanggapi segala situasi, kecepatan dalam menanggapi semua informasi yang diterima, penilaiannya terhadap sistem yang berlaku di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang diukur melalui *Motives*/ motivasi, *Traits* /watak /sifat, *Self concept*/ konsep diri, *Knowledge*/ pengetahuan dan *skill*/ keterampilan

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kompetensi yaitu skor tertinggi $5 \times 67 = 335$, sedangkan skor terendah $1 \times 50 = 67$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kompetensi dengan rentang skor 53,6., skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kompetensi, dengan bobot skor adalah sebagai berikut :

67 – 120 dengan kriteria jawaban per indikator

121 – 174 dengan kriteria jawaban per indikator

175 – 227 dengan kriteria jawaban per indikator

228 – 281 dengan kriteria jawaban per indikator

282 – 335 dengan kriteria jawaban per indikator

Untuk lebih jelasnya tentang aspek-aspek kompensasi seperti diuraikan dibawah ini :

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	0	0.0	0
Tinggi	2	3,0	8
Cukup Tinggi	0	0.0	0
Rendah	65	97,0	130
Sangat Rendah	0	0.0	0
Total Skor	67	100	138

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan skor 138 atau pada posisi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa para responden kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, Motivasi kerja akan timbul apabila mereka mampu/ memiliki kemampuan dan selalu mengembangkan kemampuan individu mereka untuk memberikan kepuasan pada para Petugas TB paru Puskesmas lainnya dan masyarakat, karena itu pengembangan kemampuan pribadi menjadi sesuatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	0	0.0	0
Tinggi	0	0.0	0
Cukup Tinggi	0	0.0	0
Rendah	67	100,0	134
Sangat Rendah	0	0.0	0
Total Skor	67	100	134

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 134 atau pada posisi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa para responden kurang memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu petugas pelayanan rehabilitasi mental perlu dimotivasi agar mereka mempunyai kepercayaan diri dalam menangani serta memberikan pelayanan kepada pasien TB Dinas Kesehatan Kabupaten Garut sesuai prosedur sehingga tidak akan ada lagi komplain atau keluhan-keluhan dari konsumen yang menerima pelayanan, sesuai dengan pernyataan Mitrani, Dalziel, Fitt (1992); Spencer & Spencer (1993), bahwa kompetensi Petugas TB paru Puskesmas diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat Petugas TB paru Puskesmas meliputi *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman. *Information seeking, motivation, and ability to learn*, yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal. *Achievement motivation*, yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas, produktivitas. *Work motivation under time pressure*, yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. *Collaborativeness*, yaitu kemampuan Petugas TB paru Puskesmas untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok. *Customer service orientation*, yaitu kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi Petugas TB paru Puskesmas

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0.0	0
Baik	0	0.0	0
Cukup Baik	0	0.0	0
Buruk	67	100,0	134
Sangat Buruk	0	0.0	0
Total Skor	67	100	134

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 134 atau pada posisi buruk. Hal ini menunjukkan bahwa para responden kurang dapat mengontrol diri dalam menangani pasien TB, sehingga petugas pelayanan dalam menangani pasien TB kurang memiliki kesabaran dan kurang dapat mengontrol diri, oleh karena itu pihak rumah sakit harus selektif sesuai kemampuannya dalam menempatkan petugas pelayanan dalam menangani pasien TB. Hal ini senada dengan pernyataan Menurut Mathis & Jackson (2001), pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*), sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para Petugas TB paru Puskesmas harus sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai daya tahan petugas terhadap stress dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0,0	0
Baik	0	0,0	0
Cukup Baik	63	94,0	189
Buruk	4	6,0	8
Sangat Buruk	0	0,0	0
Total Skor	67	100	197

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai daya tahan petugas terhadap stress dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 197 atau pada posisi cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa daya tahan petugas terhadap stres dalam melayani pasien TB penyakit TB, oleh karena itu perlu adanya bimbingan dan konseling terhadap petugas dalam melayani pasien TB TB, yaitu perlu adanya kesabaran dan keterampilan serta kemampuan yang prima dalam melayani, dengan kemampuan tersebut, Petugas TB paru Puskesmas dapat bekerja lebih profesional sesuai kemampuannya.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0,0	0
Baik	0	0,0	0
Cukup Baik	4	6,0	12
Buruk	63	94,0	126
Sangat Buruk	0	0,0	0
Total Skor	67	100	138

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan skor 138 atau pada posisi buruk. Hal ini menunjukkan bahwa cara pandang Petugas TB paru Puskesmas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan kurang dipersepsi oleh petugas rehabilitasi medik yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya standar operasional prosedur yang baku bagi petugas rehabilitasi medik dalam melayani pasien TB paru.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0,0	0
Baik	0	0,0	0
Cukup Baik	11	16,4	33
Buruk	56	83,6	112
Sangat Buruk	0	0,0	0
Total Skor	67	100	145

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 145 atau pada posisi buruk. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kerjasama antara petugas rehabilitasi medik kurang tersosialisasi dengan baik, sering terjadi miskomunikasi antar petugas atau saling mengandalkan dalam melayani pasien TB, sehingga banyak pasien TB yang terlayani dengan baik.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai sikap toleransi petugas dalam melaksanakan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	0	0.0	0
Tinggi	0	0.0	0
Cukup Tinggi	11	16,4	33
Rendah	56	83,6	112
Sangat Rendah	0	0.0	0
Total Skor	67	100	145

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai sikap toleransi petugas dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 145 atau pada posisi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sikap toleransi antar petugas dalam melaksanakan pekerjaan atau melayani pasien TB rendah, sehingga dapat memberikan pelayanan yang kurang cepat kepada pasien TB, karena petugas TB paru Puskesmas dituntut untuk berupaya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja sesuai dengan sistem dan prosedur yang ada sebagaimana yang dikemukakan oleh Denton (1997 ; 7) bahwa kompetensi merupakan kemampuan pegawai untuk berupaya dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian akan mendorong tercapainya kinerja individu yang tinggi., ini menunjukkan bahwa pihak pegawai harus memperbaiki prosedur pelayanan supaya bisa lebih cepat ditangani.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai jumlah pelatihan yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Banyak	0	0.0	0
Banyak	52	77,6	208
Cukup Banyak	0	0.0	0
Kurang	15	22,4	30
Sangat Kurang	0	0.0	0
Total Skor	67	100	238

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai jumlah pelatihan yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas dengan skor 238 atau pada posisi banyak. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pelatihan yang diikuti mendukung dalam pelayanan pasien TB pasien TB, sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan pelatihan yang lebih teknis agar para petugas TB paruh Puskesmas lebih kompeten dalam melayani pasien TB.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai bintek yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Banyak	0	0.0	0
Banyak	56	83,6	224
Cukup Banyak	0	0.0	0
Kurang	11	16,4	22
Sangat Kurang	0	0.0	0
Total Skor	67	100	246

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai bintek yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas dengan skor 246 atau pada

posisi banyak. Hal ini menunjukkan bahwa bintek yang diikuti oleh petugas TB paru Puskesmas mendukung dalam pelaksanaan tugas, sehingga perlu diadakan bintek yang lebih teknis lagi, agar para petugas dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kometensinya, ini senada dengan pernyataan Mathis & Jackson (2001), pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*), sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para pegawai harus sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Namun masih ada beberapa pegawai memiliki keterampilan yang kurang memadai, tentunya ini suatu hal yang harus segera ditindaklanjuti oleh organisasi salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan dengan segera demi tercapainya kinerja yang tinggi seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai peran diklat dalam mendukung pelaksanaan tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Mendukung	0	0.0	0
Mendukung	56	83,6	224
Cukup Mendukung	0	0.0	0
Tidak Mendukung	11	16,4	22
Sangat tidak Mendukung	0	0.0	0
Total Skor	67	100	246

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai peran diklat dalam mendukung pelaksanaan tugas dengan skor 246 atau pada posisi tidak mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa peran diklat mendukung dalam pelaksanaan tugas, karena diklat yang diikuti terlalu monoton dan tidak

menyentuh pada profesionalisme Petugas TB paru Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan dalam melayani pasien TB.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai karir pada saat ini sudah memenuhi harapan yang diinginkan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Memenuhi Harapan	0	0,0	0
Memenuhi Harapan	56	83,6	224
Cukup Memenuhi Harapan	11	16,4	33
Tidak Memenuhi Harapan	0	0,0	0
Sangat tidak Memenuhi Harapan	0	0,0	0
Total Skor	67	100	257

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai karir pada saat ini sudah memenuhi harapan yang diinginkan dengan skor 257 atau pada posisi memenuhi harapan. Hal ini menunjukkan bahwa karir sebagai Petugas TB paru Puskesmas memenuhi harapan para petugas, oleh karena itu pihak manajemen harus lebih memperhatikan karir para Petugas TB paru Puskesmas, baik dari segi karir maupun pengahrgaannya karena petugas mental merupakan ujung tombak Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dalam melayani pasien TB.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai dalam pelaksanaan pekerjaan sudah merasa mencapai target yang diinginkan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Memenuhi Target	0	0,0	0
Memenuhi Target	56	83,6	224
Cukup Memenuhi Target	11	16,4	33
Tidak Memenuhi Target	0	0,0	0
Sangat tidak Memenuhi Target	0	0,0	0
Total Skor	67	100	257

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai dalam pelaksanaan pekerjaan sudah merasa mencapai target yang diinginkan dengan skor 257 atau pada posisi memenuhi target. Hal ini menunjukkan bahwa para Petugas TB paru Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaannya memenuhi target yang ditetapkan, karena rasio pasien TB dengan petugas TB paru Puskesmas cukup ideal, sehingga banyak target yang sudah tercapai.

Secara umum variabel Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah.

Tabel 4.17 Rangkuman Variabel Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan	138	Rendah
2.	Kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan	134	Rendah
3.	Kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan	134	Buruk
4.	Daya tahan petugas terhadap stress dalam melaksanakan pekerjaan	197	Cukup baik
5.	Cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan	138	Buruk
6.	Konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan	145	Buruk
7.	Sikap toleransi petugas dalam melaksanakan pekerjaan	145	Rendah
8.	Jumlah pelatihan yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas persoalan selalu bertanya pada atasan	238	Banyak
9.	Jumlah pelatihan yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas	246	Banyak
10.	Bintek yang diikuti dalam mendukung pelaksanaan tugas	246	Mendukung
11.	Peran diklat dalam mendukung pelaksanaan tugas	257	Memenuhi Harapan
12.	Pelaksanaan pekerjaan sudah merasa mencapai target yang diinginkan	257	Memenuhi Target
	Jumlah	2275	
	Rata-rata Skor	189,58	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, skor total nilai kumulatif variabel kompetensi mencapai 2275. Sikap toleransi petugas dalam melaksanakan pekerjaan

Klasifikasi skor jawaban responden variabel kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 643,2 sebagai berikut :

Sangat rendah	Rendah	Cukup tinggi	Tinggi	Sangat tinggi
804	1447,2	2090,4	2733,6	3376,8
		2275		4020

Berdasarkan Tabel 4.17 dan bobot skor variabel kompetensi di atas, ternyata kompetensi petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup tinggi, namun masih ada kompetensi yang harus ditingkatkan terutama kompetensi dalam hal motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan, kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan.

4.4. Kepuasan Kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif individu terhadap pekerjaan dan Kepuasan kerja, yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (individual difference). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasannya

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh Petugas TB paru Puskesmas dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang secara nyata diterima oleh Petugas TB paru Puskesmas dari pekerjaannya yang dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.

Menurut Gilmer (1966) yang dikutip As'ad (2001 : 144), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah : Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penghargaan, akses pada informasi, dorongan aktif atasan, dukungan dari fungsi staf dan kepuasan total. Enam faktor tersebut sangat mempengaruhi sekali tingkat kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas yang dapat ditunjukkan melalui hasil penelitian.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kepuasan kerja yaitu skor tertinggi $5 \times 67 = 335$, sedangkan skor terendah $1 \times 50 = 67$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kepuasan kerja dengan rentang skor 53,6, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kepuasan kerja, dengan bobot skor adalah sebagai berikut :

- 67 – 120 dengan kriteria jawaban per indikator
- 121 – 174 dengan kriteria jawaban per indikator
- 175 – 227 dengan kriteria jawaban per indikator
- 228 – 281 dengan kriteria jawaban per indikator

282 – 335 dengan kriteria jawaban per indikator

Untuk lebih jelasnya tentang aspek-aspek kompensasi seperti diuraikan dibawah ini :

Tabel 4.18. Tanggapan responden mengenai kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan pekerjaan yang disukai, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Terbuka	0	0,0	0
Terbuka	56	83,6	224
Cukup Terbuka	0	0,0	0
Tertutup	11	16,4	22
Sangat Tertutup	0	0,0	0
Total skor	67	100	246

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan pekerjaan yang disukai dengan skor 246 atau pada posisi terbuka. Hal ini menunjukkan bahwa institusi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang disukai, sehingga para responden adanya kepuasan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak merasa terbebani, sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Mangkunegara (2004 : 117) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri Petugas TB paru Puskesmas yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti gaji/upah yang diterima, pendidikan, keterampilan, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi.

Tabel 4.19. Tanggapan responden mengenai keanekaragaman tugas dalam bekerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Beragam	0	0,0	0
Beragam	4	6,0	16
Cukup Beragam	0	0,0	0
Tidak Beragam	63	94,0	126
Sangat tidak Beragam	0	0,0	0
Total skor	67	100	142

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai keanekaragaman tugas dalam bekerja dengan skor 142 atau pada posisi tidak beragam. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dihadapi tidak beragam, terkesan monoton dan membosankan, sehingga pekerjaan kurang berkualitas, oleh karena itu manajemen memberikan kebebasan kepada para responden untuk bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki responden, hal ini akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, ini sesuai pendapat Robbins (2003:125) dan Luthans (2002) menguraikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas Petugas TB paru Puskesmas. Hubungan tersebut akan kuat bila Petugas TB paru Puskesmas tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja, oleh karena itu bahwa tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang Petugas TB paru Puskesmas dalam melaksanakan.

Tabel 4.20. Tanggapan responden mengenai institusi/ atasan memberi kesempatan untuk maju dan mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Terbuka	0	0.0	0
Terbuka	0	0.0	0
Cukup Terbuka	0	0.0	0
Tertutup	67	100,0	134
Sangat Tertutup	0	0.0	0
Total skor	67	100	134

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai institusi/ atasan memberi kesempatan untuk maju dan mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan dengan skor 134 atau pada posisi tertutup. Hal ini menunjukkan bahwa responden kurang diberi kesempatan untuk maju dalam menyampaikan gagasan atau ide dalam mengelola Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Oleh karena itu diharapkan manajemen memberikan kesempatan kepada para responden untuk menyampaikan gagasan atau ide untuk kemajuan organisasi tersebut. Menurut Luthans (2002 : 157) *“the need of power, achievement, and status can be considered to be part of this level”*. Kepuasan seseorang identik dengan kepuasan yang mereka harapkan adalah keinginan seseorang untuk dihargai atas prestasinya. Penghargaan sosial, pernyataan diri, dan harga diri.

Tabel 4.21. Tanggapan responden terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Terbuka	0	0.0	0
Terbuka	0	0.0	0
Cukup Terbuka	0	0.0	0
Tertutup	67	100,0	134
Sangat Tertutup	0	0.0	0
Total skor	67	100	134

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan skor 134 atau pada posisi tertutup. Hal ini menunjukkan bahwa kurang terbukanya kesempatan untuk melakukan pekerjaan, sehingga responden kurang loyalitas terhadap atasan ataupun terhadap organisasi tempat Petugas TB paru Puskesmas bekerja, oleh karena manajemen memberikan kesempatan kepada responden untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan atau kompetensinya seperti dikemukakan Wahyudi (2002 : 84) menjelaskan karena masing-masing orang mempunyai kebutuhan dan persepsi yang berbeda, hasil pembayaran, promosi jabatan, atau pekerjaan yang lebih baik mempunyai nilai berbeda untuk orang berbeda. Organisasi/manajemen berkewajiban untuk lebih memperhatikan hal-hal di atas, karena menyangkut dengan hal puas atau tidak puas seseorang Petugas TB paru Puskesmas.

Tabel 4.22. Tanggapan responden mengenai besaran gaji/ kompensasi/ insentif yang diterima berdasarkan kinerja yang dilakukan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Memadai	0	0,0	0
Memadai	11	16,4	44
Cukup Memadai	52	77,6	156
Tidak Memadai	4	6,0	8
Sangat tidak Memadai	0	0,0	0
Total skor	67	100	208

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai besaran gaji/ kompensasi/ insentif yang diterima berdasarkan kinerja yang dilakukan dengan skor 208 atau pada posisi cukup memadai. Hal ini menunjukkan bahwa besaran gaji/ kompensasi/ insentif yang diterima cukup memadai, besaran gaji/ kompensasi/ insentif hanya untuk kebutuhan hidup, jadi perlu dipertimbangkan lagi untuk bisa lebih memadai, karena dengan terjadinya krisis global yang berimbas kepada semua lembaga/ organisasi termasuk kepada tingkat kebutuhan setiap orang, oleh karena itu lembaga perlu mempertimbangkan meningkatkan gaji mereka, karena kompensasi adalah untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi, sehingga pihak Lembaga perlu merekomendasikan kepada pihak terkait agar gaji pegawai lebih memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari diluar kebutuhan hidup dan lain-lain, sedangkan Davis dan Newstorm (2002:195) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat ditimbulkan beberapa faktor seperti: Gaji/upah yang diterima. Supervisi yang diterima, keadaan kinerja tugas yang dilakukan, rekan kerja dan kondisi Kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas dalam penelitian ini yaitu (1) Faktor individu

meliputi : pendidikan, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi, sedangkan (2) Faktor Kepuasan meliputi : pekerjaan itu sendiri, iklim kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja..

Tabel 4.23. Tanggapan responden mengenai sudah tepat kenaikan pangkat (promosi) yang dilakukan di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tepat	0	0.0	0
Tepat	0	0.0	0
Cukup Tepat	67	100,0	201
Tidak Tepat	0	0.0	0
Sangat tidak Tepat	0	0.0	0
Total skor	67	100	201

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai sudah tepat kenaikan pangkat (promosi) yang dilakukan di tempat kerja dengan skor 201 atau pada posisi cukup tepat. Hal ini menunjukkan bahwa promosi yang dilakukan cukup tepat, karena kenaikan pangka (promosi) cukup sesuai dengan prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa lembaga cukup memperhatikan kesejahteraan daripada promosi, sehingga prestasi yang dicapai oleh para responden cukup menjadi jaminan dapat kenaikan pangkat, hal ini lebih kepada kedekatan pimpinan terhadap sebagai pegawai bukan melihat prestasi kerjanya, sehingga diharapkan lembaga harus lebih transparan dalam hal promosi, karena dengan promosi yang sesuai dengan prestasi kerja akan meningkatkan kinerja para pegawai dan pegawai akan lebih profesional dan akuntabilitas. Dimana Cascio (1998:389) mengatakan bahwa bentuk imbalan tidak langsung (*non financial*) diantaranya dapat berupa

kesempatan untuk mengikuti program promosi pegawai yang dilaksanakan oleh organisasi.

Tabel 4.24. Tanggapan responden mengenai penghargaan yang diberikan institusi/ atasan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	0	0.0	0
Sesuai	0	0.0	0
Cukup Sesuai	67	100,0	201
Tidak Sesuai	0	0.0	0
Sangat tidak Sesuai	0	0.0	0
Total skor	67	100	201

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai penghargaan yang diberikan institusi/ atasan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan skor 201 atau pada posisi cukup sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh atasan cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu adanya kesesuaian penghargaan yang diberikan oleh organisasi dengan prestasi kerja, hanya diberikan kepada pegawai yang punya kedekatan secara emosional dengan pimpinan, oleh karena itu perlu adanya penghargaan yang tinggi dari organisasi atas prestasi yang telah diberikan sehingga kepuasan itu merupakan dorongan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja dan meningkatkan prestasi dalam bekerja untuk memperoleh penghargaan dan kesempatan karir yang mereka inginkan. Menurut Luthans (2002 : 157) *“the need of power, achievement, and status can be considered to be part of this level”*. Kepuasan seseorang identik dengan kepuasan yang mereka harapkan

adalah keinginan seseorang untuk dihargai atas prestasinya. Penghargaan sosial, pernyataan diri, dan harga diri

Tabel 4.25. Tanggapan responden mengenai kemampuan atasan dalam membuat keputusan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Mampu	0	0.0	0
Mampu	0	0.0	0
Cukup Mampu	67	100,0	201
Tidak Mampu	0	0.0	0
Sangat tidak Mampu	0	0.0	0
Total skor	67	100	201

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kemampuan atasan dalam membuat keputusan dengan skor 201 atau pada posisi cukup mampu. Hal ini menunjukkan bahwa atasan mampu dalam membuat keputusan yang bersifat tidak memihak pada Petugas TB paru Puskesmas, oleh karena itu pimpinan yang bertanggung jawab dan berkualitas dalam memimpin serta mengayomi para Petugas TB paru Puskesmas bawahannya dengan cara membimbing mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memberikan mereka tenang dan nyaman serta aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan timbul di bersama rasa percaya diri, yang memang ditumbuhkan atasan yang menganggap sebagai mitra. (Hill (1993 : 55) menyatakan bahwa kepuasan kerja diperoleh Petugas TB paru Puskesmas apabila kondisi kerja yang nyaman, pimpinan penuh pengertian, dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan. Hal senada diungkapkan oleh Johnston dalam Frasser (1994) bahwa kepuasan timbul karena antara manajemen dan karyawannya terjadi keharmonisan. Tidak

timbul pertentangan antara karyawan dengan karyawan, antara atasan dan bawahan.

Tabel 4.26. Tanggapan responden mengenai cara atasan menumbuhkan saling pengertian antara atasan dengan bawahan atau antara sesama rekan kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0.0	0
Baik	0	0.0	0
Cukup Baik	67	100,0	201
Tidak Baik	0	0.0	0
Sangat tidak Baik	0	0.0	0
Total skor	67	100	201

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai cara atasan menumbuhkan saling pengertian antara atasan dengan bawahan atau antara sesama rekan kerja dengan skor 201 atau pada posisi cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa atasan menumbuhkan saling pengertian antara atasan dengan bawahan atau antara sesama rekan kerja, oleh karena atasan harus membina hubungan baik yang terbina, karena merupakan modal utama, serta adanya kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja yang solid sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan cepat dan berkualitas sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sedangkan Davis dan Newstorm (2002:195) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat ditimbulkan beberapa faktor seperti: Gaji/upah yang diterima. Supervisi yang diterima, keadaan kinerja tugas yang dilakukan, rekan kerja dan kondisi Kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini yaitu (1) Faktor individu meliputi : pendidikan, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi, sedangkan (2) Faktor Kepuasan meliputi : pekerjaan

itu sendiri, iklim kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja

Tabel 4.27. Tanggapan responden mengenai cara atasan menangani keluhan dan keberatan bawahannya, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0.0	0
Baik	0	0.0	0
Cukup Baik	67	100,0	201
Tidak Baik	0	0.0	0
Sangat tidak Baik	0	0.0	0
Total skor	67	100	201

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai cara atasan menangani keluhan dan keberatan bawahannya dengan skor 201 atau pada posisi cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa atasan peduli terhadap keluhan dan keberatan bawahannya, suasana kerja yang cukup kondusif, oleh karena itu diharapkan pimpinan dapat menampung keluhan dan keberatan bawahannya, sehingga terbina hubungan baik antara atasan dengan bawahan, seperti dikemukakan Davis dan Newstorm (2002:195) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat ditimbulkan beberapa faktor seperti: Gaji/upah yang diterima. Supervisi yang diterima, keadaan kinerja tugas yang dilakukan, rekan kerja dan kondisi Kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini yaitu (1) Faktor individu meliputi : pendidikan, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi, sedangkan (2) Faktor Kepuasan meliputi : pekerjaan itu sendiri, iklim kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja.

Tabel 4.28. Tanggapan responden mengenai cara atasan melakukan pembagian kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tepat	0	0.0	0
Tepat	0	0.0	0
Cukup Tepat	67	100,0	201
Tidak Tepat	0	0.0	0
Sangat tidak Tepat	0	0.0	0
Total skor	67	100	201

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai cara atasan melakukan pembagian kerja dengan skor 201 atau pada posisi cukup tepat. Hal ini menunjukkan bahwa atasan dalam melakukan pembagian kerja dipertimbangkan dari segi kemampuan, keahlian maupun kecakapan, sehingga pekerjaan yang dilakukan Petugas TB paru Puskesmas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, oleh karena itu pembagian kerja harus disesuaikan dengan kompetensi yang diberikan sehingga kompetensi khusus bagian Petugas TB paru Puskesmas sangat dibutuhkan untuk menunjang lancarnya pekerjaan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

Tabel 4.29. Tanggapan responden mengenai kepastian jaminan masa depan di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Pasti	0	0.0	0
Pasti	52	77,6	208
Cukup Pasti	15	22,4	45
Tidak Pasti	0	0.0	0
Sangat tidak Pasti	0	0.0	0
Total skor	67	100	253

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kepastian jaminan masa depan di tempat kerja dengan skor 253 atau pada posisi pasti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepastian jaminan masa depan terutama bagi Petugas TB paru Puskesmas yang belum diangkat sebagai PNS (tenaga honorer), sehingga merasa terlindungi serta diperhatikan dalam jaminan masa depan mereka, oleh karena itu manajemen diharapkan dapat mengajukan perubahan status kepegawaian mereka, sebab Petugas TB paru Puskesmas merupakan ujung tombak Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, seperti yang dikemukakan Hill (1993) kondisi kerja di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian pula, hal ini diperkuat oleh Gibson (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja diperoleh bukan hanya oleh imbalan tetapi juga harus diperhatikan masalah kepuasan, kondisi kerja dan masa depan. Demikian juga Herzberg (1966) dalam Siagian (2003:67) telah menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, termasuk didalamnya keanekaragaman pekerjaan untuk menunjang wawasan pegawai itu sendiri.

Tabel 4.30. Tanggapan responden mengenai kondisi tempat kerja menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Menyenangkan	0	0,0	0
Menyenangkan	4	6,0	16
Cukup Menyenangkan	11	16,4	33
Tidak Menyenangkan	52	77,6	104
Sangat tidak Menyenangkan	0	0,0	0
Total skor	67	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kondisi tempat kerja menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan dengan skor 153 atau pada posisi tidak menyenangkan. Hal ini menunjukan bahwa kondisi tempat kerja kurang menyenangkan terhadap pelaksanaan pekerjaan, adanya gap antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, sehingga dapat mengurangi motivasi mereka dalam bekerja, sebagaimana dikemukakan Johnston dalam Frasser (1994) bahwa kepuasan timbul karena antara manajemen dan karyawannya terjadi keharmonisan melalui akses informasi yang mudah dan sesama pegawai baik.

Tabel 4.31. Tanggapan responden mengenai kondisi kerja di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Kondusif	0	0,0	0
Kondusif	0	0,0	0
Cukup Kondusif	11	16,4	33
Tidak Kondusif	56	83,6	112
Sangat tidak Kondusif	0	0,0	0
Total skor	67	100	145

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kondisi kerja di tempat kerja dengan skor 145 atau pada posisi tidak kondusif. Hal ini menunjukan bahwa kondisi dan iklim ditempat kerja kurang kondusif terhadap situasi kerja pegawai, adanya kesenjangan antara atasan dengan bawahan, sehingga dengan suasana kurang kondusif pegawai tidak bisa bekerja secara optimal sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sebagaimana dikemukakan Johnston dalam Frasser (1994) bahwa kepuasan timbul karena antara manajemen

dan karyawannya terjadi keharmonisan melalui akses informasi yang mudah dan sesama pegawai baik, manajer maupun staf saling menghargai satu sama lainnya

Dunnette (1983), menyatakan *Rekan sekerja*, yaitu seseorang yang berada pada level yang sama dalam organisasi, atau kolega dalam profesi. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung serta adanya penerimaan oleh rekan sekerja mungkin amat penting bagi seorang pegawai..

Tabel 4.32. Tanggapan responden mengenai beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Mudah	0	0.0	0
Mudah	0	0.0	0
Cukup Sulit	0	0.0	0
Sulit	67	100,0	134
Sangat Sulit	0	0.0	0
Total skor	67	100	134

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai beradaptasi dengan rekan-rekan kerja dengan skor 134 atau pada posisi sulit. Hal ini menunjukkan bahwa responden sulit untuk beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, hal ini disebabkan Petugas TB paru Puskesmas setiap hari berhubungan langsung dengan pasien TB yang berakibat turut dalam kondisi kerja yang dihadapi, sehingga kurang adanya hubungan baik yang terbina serta adanya kerja sama yang kurang baik antar sesama rekan kerja, sehingga pekerjaan tidak bisa terselesaikan dengan cepat dan berkualitas sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sedangkan Davis dan Newstorm (2002:195) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat ditimbulkan beberapa faktor seperti: Gaji/upah yang diterima. Supervisi yang diterima, keadaan kinerja tugas yang dilakukan, rekan

kerja dan kondisi Kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini yaitu (1) Faktor individu meliputi : pendidikan, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi, sedangkan (2) Faktor Kepuasan meliputi : pekerjaan itu sendiri, iklim kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja.

Tabel 4.33. Tanggapan responden mengenai bekerja sama dengan rekan-rekan kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Mudah	0	0,0	0
Mudah	11	16,4	44
Cukup Sulit	0	0,0	0
Sulit	56	83,6	112
Sangat Sulit	0	0,0	0
Total skor	67	100	156

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai bekerja sama dengan rekan-rekan kerja dengan skor 156 atau pada posisi sulit. Hal ini menunjukkan bahwa para Petugas TB paru Puskesmas kurang dapat bekerjasama dengan sesama petugas dalam melayani pasien TB paru, akibat satu sama lain dihadapkan pada permasalahan yang membuat petugas ikut stress, sehingga mereka sulit untuk bekerja sama dalam melayani pasien TB paru tersebut, oleh karena itu pihak manajemen perlu mempertimbangkan tentang kebutuhan dari petugas medis yang disesuaikan dengan rasio antara jumlah pasien dengan jumlah Petugas TB paru Puskesmas.

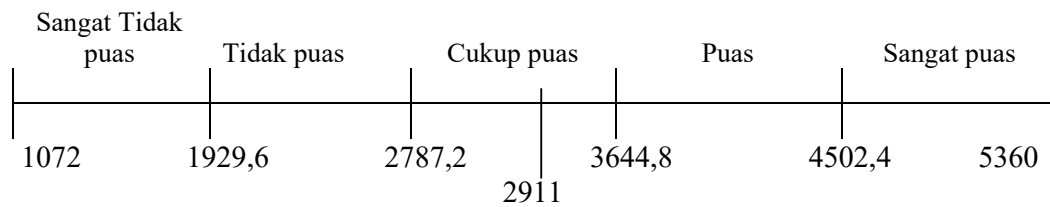
Secara umum kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dapat dilihat pada tabel 4.46 di bawah.

Tabel 4.34 Rangkuman Variabel kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Kesempatan yang diberikan institusi untuk melakukan pekerjaan yang disukai	246	Tertutup
2.	Keanekaragaman tugas dalam bekerja	142	Tidak beragam
3.	Institusi/ atasan memberi kesempatan untuk maju dan mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan	134	Tertutup
4.	Terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	134	Tertutup
5.	Besaran gaji/ kompensasi/ insentif yang diterima berdasarkan kinerja yang dilakukan	208	Cukup memadai
6.	Sudah tepat kenaikan pangkat (promosi) yang dilakukan di tempat kerja	201	Cukup Tepat
7.	Penghargaan yang diberikan institusi/ atasan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	201	Cukup sesuai
8.	Kemampuan atasan dalam membuat keputusan	201	Cukup mampu
9.	Cara atasan menumbuhkan saling pengertian antara atasan dengan bawahan atau antara sesama rekan kerja	201	Cukup baik
10.	Cara atasan menangani keluhan dan keberatan bawahannya	201	Cukup baik
11.	Cara atasan melakukan pembagian kerja	201	Cukup tepat
12.	Kepastian jaminan masa depan di tempat kerja	253	Pasti
13.	Kondisi tempat kerja menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan	153	Tidak menyenangkan
14.	Kondisi kerja di tempat kerja	145	Tidak kondusif
15.	Beradaptasi dengan rekan-rekan kerja	134	Sulit
16.	Bekerja sama dengan rekan-rekan kerja	156	Sulit
	Jumlah	2911	
	Rata-rata	181,94	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kepuasan kerja mencapai 1185. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 16 \times 67 = 5360$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 16 \times 67 = 1072$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kepuasan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 857,6 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.34 di atas mengenai tanggapan Petugas TB paru Puskesmas memberikan tanggapan cukup puas terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, namun ada hal-hal yang perlu diperhatikan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dalam meningkatkan kepuasan kerja petugas TB paru Puskesmas, terutama keanekaragaman tugas dalam bekerja terkesan monoton dan membosankan, institusi/ atasan kurang memberi kesempatan untuk maju dan tidak mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan, kurang terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kondisi tempat kerja kurang menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang nyaman di tempat kerja, kurang beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, dan kurang kerja sama dalam bekerja dengan rekan-rekan kerja.

4.5. Kinerja Petugas TB paru Puskesmas Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Petugas TB paru Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Disamping itu kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang Petugas TB paru Puskesmas, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhann, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang responden dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (2003:397), mengatakan pengertian bahwa: "kinerja responden tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put*", juga bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kinerja yaitu skor tertinggi $5 \times 67 = 335$, sedangkan skor terendah $1 \times 67 = 67$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja dengan rentang skor 53,6, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja, dengan bobot skor adalah sebagai berikut :

67 – 120 dengan kriteria jawaban per indikator

121 – 174 dengan kriteria jawaban per indikator

175 – 227 dengan kriteria jawaban per indikator

228 – 281 dengan kriteria jawaban per indikator

282 – 335 dengan kriteria jawaban per indikator

Untuk lebih jelasnya tentang aspek-aspek kompensasi seperti diuraikan dibawah ini :

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran petugas di tempat kerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	0	0,0	0
Tinggi	0	0,0	0
Sedang	19	28,4	57
Rendah	48	71,6	96
Sangat Rendah	0	0,0	0
Total skor	67	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketercapaian target dalam bekerja dengan skor 153 atau pada posisi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prestasi kerja yang kurang baik yang dilakukan dalam pekerjaan sehingga target yang dicapai kurang sesuai dengan yang diharapkan dan tidak bisa terselesaikan dengan baik, sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mainer dalam As'ad (1995:67), mengemukakan bahwa: "Aspek yang biasanya digunakan dalam penilaian kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegangnya, absensi dan keselamatannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya", karena salah satu faktor pengukuran kinerja adalah tercapainya kuantitas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab petugas dalam menangani bidang pekerjaannya, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tinggi	0	0.0	0
Tinggi	0	0.0	0
Sedang	0	0.0	0
Rendah	67	100,0	134
Sangat Rendah	0	0.0	0
Total skor	67	100	134

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan skor 134 atau pada posisi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tanggung jawab yang kurang efisien, ini harus tetap diperbaiki dan akan lebih baik lagi jika lebih ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Lebih lanjut Gomes (2005:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang responden. Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai ketelitian petugas dalam penyelesaian tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Teliti	0	0,0	0
Teliti	0	0,0	0
Sedang	8	11,9	24
Tidak Teliti	59	88,1	118
Sangat Tidak Teliti	0	0,0	0
Total skor	67	100	142

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 142 atau pada posisi tidak teliti. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kurang sesuai dengan mutu kerja yang dicapai telah sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga dengan mutu kerja yang tinggi hasil kerja bisa dicapai dengan baik, sebagaimana dijelaskan di atas oleh Mainer dalam As'ad (1995:67). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden Dinas Kesehatan Kabupaten Garut mendapat penilaian yang cukup tinggi untuk kriteria kualitas hasil kerja pegawai.

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai ketepatan petugas dalam penyelesaian tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tepat	0	0,0	0
Tepat	0	0,0	0
Sedang	19	28,4	57
Tidak Tepat	48	71,6	96
Sangat Tidak Tepat	0	0,0	0
Total skor	67	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai penguasaan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dihadapi selama ini dengan skor 153 atau pada posisi tidak tepat. Hal ini menunjukkan bahwa responden kurang menguasai pengetahuan mengenai pekerjaan rehabilitasi mental, sehingga sering terjadi complain dari keluarga pasien terhadap pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, oleh karena itu peningkatan pelatihan dan bintek yang sesuai dengan tupoksi petugas rehabilitasi metal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para Petugas TB paru Puskesmas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Gomes (2005:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang Petugas TB paru Puskesmas salah satunya adalah *job knowledge* dan *personal quality*.

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai kemampuan petugas dalam penyelesaian tugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Mampu	0	0,0	0
Mampu	0	0,0	0
Sedang	11	16,4	33
Tidak Mampu	56	83,6	112
Sangat Tidak Mampu	0	0,0	0
Total skor	67	100	145

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kemampuan petugas dalam penyelesaian tugas dengan skor 145 atau pada posisi tidak mampu. Hal ini menunjukkan bahwa para responden kurang mampu dalam menyelesaikan tugasnya, karena responden kurang kreatif dan kurang teruji dalam memunculkan kemampuan responden itu sendiri. Lebih lanjut Gomes

(2005:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang Petugas TB paru Puskesmas. Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai kualitas dan hasil pencapaian target yg dicapai petugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0,0	0
Baik	11	16,4	44
Sedang	0	0,0	0
Tidak Baik	56	83,6	112
Sangat Tidak Baik	0	0,0	0
Total skor	67	100	156

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kualitas dan hasil pencapaian target yg dicapai petugas dengan skor 156 atau pada posisi tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan hasil pencapaian target yg dicapai petugas kurang baik dan kurang memenuhi sasaran mereka dalam bekerja, sehingga pekerjaan kurang terselasaikan dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing. Lebih lanjut Gomes (2005:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang Petugas TB paru Puskesmas. Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan

tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai prestasi kerja yang dicapai petugas, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	0	0,0	0
Baik	0	0,0	0
Sedang	11	16,4	33
Tidak Baik	56	83,6	112
Sangat Tidak Baik	0	0,0	0
Total skor	67	100	145

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai prestasi kerja yang dicapai petugas dengan skor 145 atau pada posisi tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dicapai kurang baik dalam menyelesaikan tugas sehingga responden kurang kreatif dan kurang teruji dalam memunculkan kemampuan responden itu sendiri. Lebih lanjut Gomes (2005:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai. Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan/ dilakukan petugas dalam setahun ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Banyak	0	0,0	0
Banyak	0	0,0	0
Sedang	19	28,4	57
Sedikit	48	71,6	96
Sangat Sedikit	0	0,0	0
Total skor	67	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan/ dilakukan petugas dalam setahun ini dengan skor 153 atau pada posisi sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prestasi kerja yang kurang baik yang dilakukan dalam pekerjaan sehingga target yang dicapai kurang sesuai dan belum bisa terselesaikan dengan baik, sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mainer dalam As'ad (1995:67), mengemukakan bahwa: "Aspek yang biasanya digunakan dalam penilaian kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegangnya, absensi dan keselamatannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya", karena salah satu faktor pengukuran kinerja adalah tercapainya kuantitas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. .

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai Efisiensi waktu petugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Efisien	0	0,0	0
Efisien	0	0,0	0
Sedang	19	28,4	57
Tidak Efisien	48	71,6	96
Sangat Tidak Efisien	0	0,0	0
Total skor	67	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai efisiensi waktu petugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan skor 153 atau pada posisi tidak efisien. Hal ini menunjukkan bahwa responden kurang memanfaatkan waktu untuk bekerja, sehingga pekerjaan kurang terselesaikan dengan baik dan berkualitas sekalipun dengan penggunaan waktu seefisien mungkin, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchel (Sedarmayanti, 2007:53), menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja salah satunya adalah inisiatif, yaitu efisiensi waktu kerja yang dipergunakan oleh para pegawai.

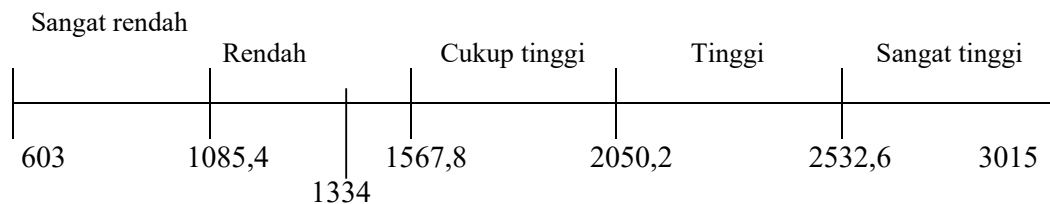
Secara umum kinerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dapat dilihat pada tabel 4.44 di bawah.

Tabel 4.44 Rangkuman Variabel kinerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , 2018 (n=67).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Tingkat kehadiran petugas di tempat kerja	153	Sedang
2.	Tanggung jawab petugas dalam menangani bidang pekerjaannya	134	Sedang
3.	Ketelitian petugas dalam penyelesaian tugas	142	Tidak teliti
4.	Ketepatan petugas dalam penyelesaian tugas	153	Tidak tepat
5.	Kemampuan petugas dalam penyelesaian tugas	145	Tidak mampu
6.	Kualitas dan hasil pencapaian target yg dicapai petugas	156	Tidak baik
7.	Prestasi kerja yang dicapai petugas	145	Tidak baik
8.	Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan/ dilakukan petugas dalam setahun ini	153	Sedikit
9.	Efisiensi waktu petugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan	153	Tidak efisien
	Jumlah	1334	
	Rata-rata Skor	148,22	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, skor total nilai kumulatif variabel kinerja mencapai 1185. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 67 = 3015$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 9 \times 67 = 603$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 482,4 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.44 dan bobot skor total variabel kinerja di atas, ternyata Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut memiliki kinerja yang rendah, terutama kinerja petugas TB paru dalam hal kurangnya tanggung jawab petugas TB paru dalam menangani bidang pekerjaannya,

kurangnya ketelitian petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, kurangnya kemampuan petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, dan rendahnya prestasi kerja yang dicapai petugas TB paru.

4.6. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.45 di bawah ini.

Tabel 4.45 Matriks Korelasi Antar Variabel

Correlations			KOMPETENSI	KEPUASAN
KOMPETENSI	Pearson Correlation		1	,779**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N		67	67
KEPUASAN	Pearson Correlation		,779**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N		67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil output SPSS

Berdasarkan tabel di atas merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas (X_1 dan X_2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan kolerasional dari variabel diluar (X_1 dan X_2) residu terhadap variabel tak bebas (Y). Adapun langkah-langkah untuk menghitung *path analysis* (analisis jalur) adalah sebagai berikut :

$$P_{Yx_i} = \sum_{j=1}^k CR_{1j} r_{Yx_j} \quad I = 1,2$$

Dan pengaruh secara keseluruhan X_1 sampai X_2

$$R_{YX_1X_2\ldots X_k}^2 = \sum_{i=1}^k p_{YX_i} r_{YX_i}$$

$$= 0,461$$

Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel X_1 sampai X_2 ditentukan melalui :

$$p_{Y1\&l} = \sqrt{1 - R_{YX_1X_2}}$$

$$= 0.734$$

Artinya bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0,461 atau 46,1% variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y , dan sisanya 0,539 atau 53,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , dimana statistik hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$$

Kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja (Y).

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0$$

Kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja (Y).

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0$$

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F , dengan ketentuan terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari perhitungan menggunakan software *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.46 Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698,185	2	349,092	27,358	,000 ^b
	Residual	816,657	64	12,760		
	Total	1514,842	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPETENSI

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata F_{hitung} sebesar 27,358 lebih besar dari t_{tabel} 3,23 ($F_o > F_\alpha : (k,n-k-1)$ ($27,358 > 3,23$), sehingga hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan yaitu:*

2) Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

$$H_0 = \beta_{yx_i} = 0$$

$$H_1 = \beta_{yx_i} \neq 0$$

Statistik uji untuk setiap hipotesis

$$t_{0i} = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{(1 - R_Y^2_{X_1, X_2, X_3}) Cr_{ii}}{n - k - 1}}}, i = 1, 2, 3 \text{ (output SPSS lihat lampiran)}$$

Tolak H_0 , Jika $t_{0i} > t_{1-\alpha} (n-k-1)$

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh: (hasil SPSS sesuai lampiran).

$$t_{0,95(67-2-1)} = t_{\text{tabel}} = 1.96$$

Tabel 4.47 Pengujian hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,274	2,177		1,963	,054
	KOMPETENSI	,342	,111	,448	3,066	,003
	KEPUASAN	,135	,073	,269	1,836	,031

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 12 for windows, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga- t_{hitung} jatuh didaerah H_0 ditolak artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek kompetensi dan aspek kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien kolerasi antar variabel X_1 dan X_2 dengan hipotesis sebagai berikut:

Dengan statistik uji sebagai berikut

$$t = \frac{r}{\sigma_2} \text{ dan } \sigma_2 = \frac{1}{\sqrt{n-3}}$$

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{(1-\alpha/2;n-k-1)}$ dengan menggunakan tabel t distribusi diperoleh (sesuai lampiran SPSS Release 12)

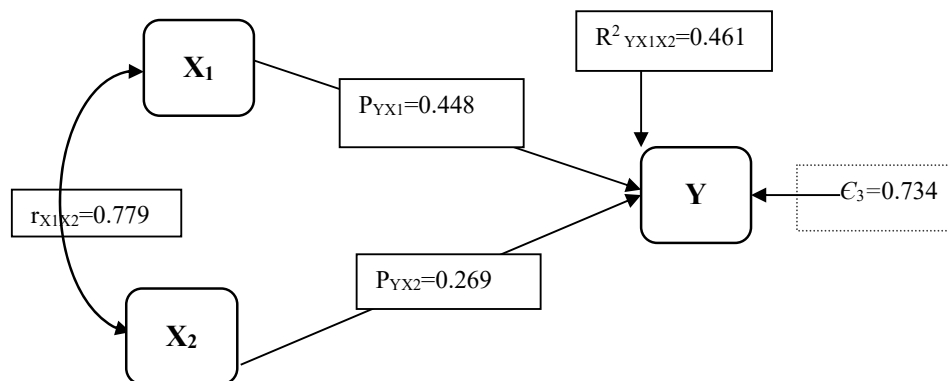
Tabel 4.48 Pengujian Korelasi antar variabel X

Koefisien Korelasi	T_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
0,779	6,232	1.96	H_0 tolak Terdapat hubungan yang signifikan antara X_1 dan X_2

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Diagram Kompetensi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)



Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut adalah :

Tabel 4.49 Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1, X_2 ke Y	0,461	46,1
Pengaruh Diluar X_1, X_2 dan Y	0,539	53,9
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila dilihat secara parsial kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada kepuasan kerja. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari kompetensi dan kepuasan kerja dijadikan suatu aspek pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dapat dilihat pada tabel 4.50 dibawah ini:

Tabel 4.50 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kompetensi Terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0,200704	20,07
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0,0939	9,39
Jumlah		0,2946	29,46

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 20,07% dan tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebesar 9,39%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 29,46%, hal ini berarti kompetensi yang dirasakan oleh Petugas TB paru Puskesmas tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas. Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas TB paru Puskesmas, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor kompetensi, karena kompetensi terkait erat dengan peningkatan kinerja Petugas TB paru Puskesmas. Kefisien Jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila kompetensi yang dirasakan Petugas TB paru Puskesmas merasa puas, diperkirakan akan meningkat pula kinerjanya, hal ini sesuai pendapat Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga kontribusi kompetensi cukup berarti, hal ini sejalan dengan pernyataan Ruky (2006 : 107) menjelaskan bahwa kompetensi adalah “ Penjabaran dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang paling efektif “ Sedangkan (Spencer & Spencer dalam Ruky, 2006:105) menjelaskan bahwa Kompetensi adalah “ Kapabilitas seseorang

untuk menggunakan Motif, Karakter pribadi, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki, guna menghasilkan kinerja layanan terbaik “ Hal ini juga didukung oleh Zeithaml (1990 : 21) mengemukakan bahwa Kompetensi adalah “ tingkat ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk mampu mencapai kinerja layanan tertentu dan menghasilkan layanan terbaik.

Davis (dalam Mangkunegara, 2004:75) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor kompetensi (*competency*). Faktor kompetensi lebih mendominasi sebagai penyebab tinggi rendahnya kinerja Petugas TB paru Puskesmas. Sebagaimana dikemukakan oleh Winardi (2002:97), bahwa yang paling penting dalam kinerja adalah kompetensi.

Dari pernyataan di atas, jelas bahwa aspek kapabilitas, ilmu pengetahuan, kualitas, dan kemampuan yang merupakan unsur-unsur dari kompetensi merupakan aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja Petugas TB paru Puskesmas. Sehingga Dinas Kesehatan Kabupaten Garut disinyalir masih terdapat kepentingan lain dalam penilaian kinerja, misalnya orientasi pada kekuasaan, kedekatan dengan atasan, atau loyalitas Petugas TB paru Puskesmas pada atasan yang lebih diperhatikan

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.51 di bawah ini:

Tabel 4.51 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari kepuasan kerja Terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh langsung ke Y	0,0724	7,24
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0,0939	9,39
Jumlah		0,1663	16,63

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 7,24% dan tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebesar 9,39%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 16,63%, hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan oleh Petugas TB paru Puskesmas tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas. Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas TB paru Puskesmas, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor kepuasan kerja, karena kepuasan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja Petugas TB paru Puskesmas. Kefisien Jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila kepuasan kerja yang dirasakan Petugas TB paru Puskesmas merasa puas, diperkirakan akan meningkat pula kinerjanya, hal ini sesuai pendapat Sedarmayanti, (2007:75), bahwa Kepuasan kerja yang baik akan mendorong Petugas TB paru Puskesmas agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja. Pada umumnya, seorang Petugas TB paru Puskesmas akan mengalami kepuasan apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang dinginkannya. Demikian pula peran

serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja kerja serta Kepuasan kerja dianggap penting, karena para pimpinan perlu memahami sifat Kepuasan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan harus mampu mengubah Kepuasan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas kepuasan kerja selalu menjadi perhatian karena berhubungan erat dengan keberhasilan kerja seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kepuasan kerja dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan kepada sasaran. Hal ini berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuannya. Kepuasan kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar untuk melaksanakan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat timbul dengan sendirinya secara internal atau melalui rangsangan eksternal. Dorongan dari dalam melibatkan faktor-faktor individual, seperti kepribadian, sikap mental (*attitudes*) dan persepsi atas peran sedangkan dorongan dari luar melibatkan faktor-faktor organisasional, seperti situasi kerja, partisipasi, pendisiplinan kerja (pengawasan), dan promosi.

Kinerja Petugas TB paru Puskesmas itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi maupun Kepuasan kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja Petugas TB paru Puskesmas yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya Kepuasan kerja serta kompetensi yang

sesuai, sehingga semakin baik Kepuasan kerja serta kompetensi yang sesuai, maka kinerja Petugas TB paru Puskesmas akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dengan bertitik tolak dari pembahasan masalah, landasan teoriti, analisis data empirik, hasil uji hipotesis, maka pada bab terakhir dalam penelitian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi petugas TB paru Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup tinggi, namun masih ada kompetensi yang harus ditingkatkan terutama kompetensi dalam hal motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan, kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Petugas TB paru Puskesmas memberikan tanggapan cukup puas terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, namun ada hal- hal yang perlu diperhatikan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dalam meningkatkan kepuasan kerja petugas TB paru Puskesmas, terutama keanekaragaman tugas dalam bekerja terkesan monoton dan membosankan, institusi/ atasan kurang memberi kesempatan untuk maju dan tidak mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan, kurang terbuka kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kondisi tempat kerja kurang menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang

nyaman di tempat kerja, kurang beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, dan kurang kerja sama dalam bekerja dengan rekan-rekan kerja.

3. Petugas TB paru Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Garut memiliki kinerja yang rendah, terutama kinerja petugas TB paru dalam hal kurangnya tanggung jawab petugas TB paru dalam menangani bidang pekerjaannya, kurangnya ketelitian petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, kurangnya kemampuan petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, dan rendahnya prestasi kerja yang dicapai petugas TB paru Puskesmas
4. Kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas, namun parsial kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas dibandingkan dengan kepuasan kerja. Secara parsial, pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas, sehingga apabila kompetensi yang dimiliki Petugas TB paru Puskesmas tepat, maka kinerja petugas akan meningkat pula.
 - b. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas TB paru Puskesmas, sehingga apabila para Petugas TB paru Puskesmas merasa puas pada pekerjaannya mereka akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja / kinerja yang baik

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan aktivitas organisasi maupun pembinaan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Kompetensi Petugas TB paru Puskesmas yang baik dapat meningkatkan kinerja oleh karena itu kompetensi yang harus diperhatikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Garut adalah motivasi petugas dalam melaksanakan setiap pekerjaan, kepercayaan diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, kontrol diri petugas dalam melaksanakan pekerjaan, cara pandang petugas dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, konsep kerjasama petugas dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang seimbang, mengingat setiap pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut ini memiliki berbagai macam kepuasan serta latar belakang keinginan, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Garut harus mampu menciptakan suasana kerja yang baru dan sesuai dengan warna kepuasan kerja pegawai, yaitu keanekaragaman tugas dalam bekerja dengan kreativitas dan inovasi, institusi/atasan memberi kesempatan kepada petugas TB paru untuk maju dengan mencoba beberapa gagasan pada pekerjaan, memberikan kesempatan secara terbuka untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kondisi tempat kerja sangat menyenangkan bagi pelaksanaan pekerjaan, kondisi

kerja yang dibuat nyaman di tempat kerja, diarahkan agar para petugas PNS dan kontrak beradaptasi dengan rekan-rekan kerja, dan peningkatan kerja sama dalam bekerja dengan rekan-rekan kerja.

3. Unsur-unsur kinerja pegawai yang harus diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Garut adalah peningkatan tanggung jawab petugas TB paru dalam menangani bidang pekerjaannya, petugas TB paru harus lebih teliti dalam penyelesaian tugas, peningkatan kemampuan petugas TB paru dalam penyelesaian tugas, dan peningkatan prestasi kerja yang dicapai petugas TB paru Puskesmas
4. Diantara kompetensi dan kepuasan kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja, ternyata kompetensi memiliki pengaruh yang dominan, karena itu kompetensi Petugas TB paru Puskesmas menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan untuk meningkatkan kompetensi Petugas TB paru Puskesmas melalui pelatihan-pelatihan bintek serta pendidikan yang sesuai, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- As,ad, Moh, 1996, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bernardin. HJ and Russel, JEA, 1998, *Human Resources Management*, New York, Mc Graw Hill Inc.
- Bessie L. Marquis and Carol J. Huston, *Leadership Role and Management Functions in Nursing*, 5th edition, Lippincott William & Wilkins Publishing, USA.
- Bogdan R dan Taylor SJ, 1993, *Kualitatif Dasar-Dasar Penelitian*, Surabaya, Usaha Nasional
- Boulter, Nick, Murray Dalziel, Jackie Hill, 1999, *People and Competencies*, *Adelphi International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12/3
- Cascio WF, 1998, *Managing Human Resources*, New York Mc Graw Hill Inc.
- Cherrington, David J, 1989, *The Management of Human Resource*, Fourth Edition, Prentice Hall, New York.
- Clark, Asthon, 1997, *Rethinking HR Competencies*, *Managing Development Review*, Vol 9, No.5
- Davis Keith and Newstorm, Jhon W, 2002, *Organizational Behaviour, Human Behaviour at Work*, 11th Edition, Mc.Graw-Hill Irwin, New York.
- Dharma, Surya, 2009, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dunnete, Martin, D, 1993, *Human Resource Management*, 2nd edition, Wordswoth Publishing, Belmont, California.
- Gail W. Stuart, Michele T. Laraia, 2005, *Principles and Practise of Psychiatric Nursing*, 8th Edition, Mosby, Inc, USA.

- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 1996. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid*, Jakarta, Erlangga.
- Gomes, Cordosa, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2000, *Organisasi dan Motivasi*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hart, Cathy, dkk, 1999, *Retailer and Student Perceptions of Competence Development*, International Journal of Retail and Distribution Management, Vol 27, No.9, Hal 362-373.
- Ivancevich, John, M, 1999, *Organizational Behaviour and Mangement*, Fifth Edition, Mc.Graw-Hill, Houston.
- Johnson, Robert, 1995a, *The Determinants of Service Quality : Satisfiers and Dissatisfiers*, International Journal of Service Industry Management, Vol.6.No.5
- Kinlow A, Daziel M, and Fitt d, 1990, *Competence Based Human Resources Management: Value-Driven Strategies for Recruitmen, Development and Reward*, London : Kogan Page Limited.
- Kreitner, Robert, and Angelo, Kinicki, 2000, *Organizational Behaviour*, Fourth Edition, Irwin Mc.Graw-Hill, Boston, USA.
- Luthans, Fred, 2002, *Organizational Behaviour*, 7th Edition, Mc. Graw-Hill, New York.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2001, *Human Resources Management*, South-Western College Publishing a Division of Thomson Learning.
- Mangkunegara Anwar Prabu A. A, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mac Leon, 1996, *Clarifying The Use of Competence and Competency Models in Recruitment, Assesment and Staff Development*, Industrial and Commercial Training, Vol 27, No. 11.

- Nawawi, Usman, 2000, *Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta Nirwana Sitepu, 1994, Analisis Jalur, Bandung : UPT. Jurusan Statistik, FMIPA UNPAD.
- Moe, Raymond A, Holienbeck, John R, Gerhart, Barry, Wright, Patrick M, 1994, *Human Resources Management : Gaining a Competitive Advantage*, North Amarica : Mc.Graw Hill.
- Robert L.His Scheller & John H. Jackson, 2002, *Human Resources Management*, 9th Edition College Publishing a Division of Thomson Learning, Alih Bahasa Indonesia Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, PT Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Robbins S, 1993, *Organizational Behaviour*, Sixth Edition, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Smith, Cain P, Kendall, M. and Hullin CL, 1999, *The Measurement of Satisfaction*, The Wall Street Journal, Vol. 21, no. 17, pp. 28-34, Chicago.
- Sedarmayanti, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Ilham Jaya.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe, 1993, *Competence at Work : Model for Superior*.
- Soetjipto, 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Wanda K. Mohr, 2006, *Psychiatric Mental Health Nursing*, 6th Edition, Lippincott William & Wilkins Publishing, USA.
- Widjana, Adang, 2005, *Pengaruh Budaya Kerja dan Pola Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Pegawai Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel BUMD di Provinsi Jawa Barat*, Disertasi, UNPAD.