



TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA PETUGAS
KESEHATAN TERHADAP KINERJA DALAM PENERAPAN
PROGRAM MANAJEMEN TERPADU BALITA SAKIT
(MTBS) DI PUSKESMAS PASAR MINGGU
JAKARTA SELATAN
TAHUN 2015**

OLEH

KURSIH SULASTRINGSIH

NIM: 20 12.000.402

**PEMINATAN KESEHATAN REPRODUKSI
PROGRAM STUDI PASCASARJANA ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INDONESIA MAJU
JAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis Dengan Judul

**Pengaruh Antara Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan
terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu
Jakarta Selatan Tahun 2014**

Tesis ini telah disetujui, diperiksa, dan dipertahankan
Dihadapan Tim Penguji Tesis Program Studi Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

Jakarta, Maret 2015

Pembimbing

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is stylized and appears to read 'Astrid Novita'.

(Astrid Novita, SKM, MKM)

HALAMAN PENGESAHAN

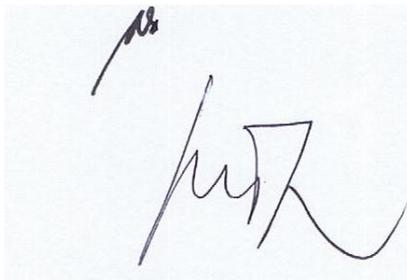
Panitia Sidang Ujian Tesis
Program Studi Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

Pembimbing

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is cursive and appears to read 'Astrid Novita'.

(Astrid Novita, SKM, MKM)

Penguji

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is cursive and appears to read 'Dr. Dr. dr. HM. Hafizurrachman'.

(Dr. Dr. dr. HM. Hafizurrachman, MPH)

**PROGRAM STUDI PASCASARJANA ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INDONESIA MAJU
PEMINATAN KESEHATAN REPRODUKSI**

Tesis, Maret 2015

**Kursih Sulastriningsih
NIM. 2012.000.402**

**Pengaruh Antara Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan
terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu
Jakarta Selatan Tahun 2014**

xiii + 156 Halaman, 20 Tabel, 10 Gambar, 5 Lampiran

ABSTRAK

MTBS merupakan suatu manajemen melalui pendekatan terintegrasi/terpadu dalam tatalaksana balita sakit yang datang di pelayanan kesehatan, baik mengenai beberapa klasifikasi penyakit, status MTBS, status imunisasi maupun penanganan balita sakit tersebut dan konseling yang diberikan. Konsep MTBS merupakan suatu pendekatan untuk menyiapkan petugas kesehatan melakukan penilaian, membuat klasifikasi, serta memberikan tindakan kepada anak terhadap penyakit-penyakit yang umumnya mengancam jiwa. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dan besarnya antara Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional* (potong lintang). Sampel yang digunakan sekitar 50 petugas MTBS sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 15.

Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS menghasilkan temuan penelitian yaitu pengaruh langsung dan besarnya Kemampuan Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014 sebesar 11.1%. Pengaruh langsung dan besarnya Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014 sebesar 51.7%. Pengaruh tidak langsung motivasi Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS melalui kemampuan sebesar 3.3%. Saran penelitian perlu dilakukan intervensi serta evaluasi terhadap kinerja petugas dalam penerapan manajemen terpadu balita sakit secara berkesinambungan serta sebagai bahan kajian bagi pembuat kebijakan di puskesmas dan di tingkat Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kualitas manajemen terpadu balita sakit melalui peningkatan kinerja petugas yang terkait.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi, Kinerja
Kepustakaan : 95 (1993 – 2012)

**POST GRADUATE PROGRAM PUBLIC HEALTH SCIENCE
INDONESIA MAJU SCHOOL OF HEALTH SCIENCE
HEALTH REPRODUCTION CONSENTRATION**

Thesis, March 2015

**Kursih Sulastriningsih
NIM. 2012.000.402**

Influence Between Work Ability and Motivation Health Officer on the Performance of MTBS implementation of PHC in Pasar Minggu, South Jakarta 2014

xiii + 156 pages, 20 tables, 10 pictures, 5 Attachment

ABSTRACT

MTBS is an integrated management approach / integrated in the management of sick children who came in health care, both regarding some diseases classification, status of IMCI, immunization status and treatment of the sick children and counseling. The concept of IMCI is an approach to prepare health care workers to assess, classify, and provide measures to children against diseases that generally life-threatening. The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence and magnitude between Ability and Motivation Work Health Officer for Performance in IMCI implementation in Pasar Minggu, South Jakarta Health Center 2014.

The method used in this study is a quantitative approach that uses cross-sectional design (cross-sectional). Samples used about 50 officers MTBS as respondents. The analytical method used is Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 15.

The results of hypothesis testing with Structural Equation Model (SEM) with a method smartPLS produce research findings that directly influence and magnitude of the performance capability of Health Personnel in IMCI implementation in Pasar Minggu, South Jakarta Health Center 2014 amounted to 11.1%. The direct effect and its magnitude Work Motivation Health Officer on the Performance of IMCI implementation of PHC in Pasar Minggu, South Jakarta 2014 amounted to 51.7%. Indirect effect on the performance motivation Health Officer in the implementation of MTBS through capability by 3.3%. Suggestions intervention research needs to be done as well as an evaluation of the performance of staff in the implementation of integrated management of sick children on an ongoing basis as well as study materials for policy makers in health centers and at the Department of Health to improve the quality of the integrated management of sick children through improving the performance of the officer concerned.

Keywords: Ability, Motivation, Performance

Bibliography: 95 (1993 - 2012)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Kursih Sulastriningsih
NPM : 2012.000.402
Program Studi : Pascasarjana Kesehatan Masyarakat STIKIM
Peminatan : Kesehatan Reproduksi

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul :

PENGARUH ANTARA KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA PETUGAS KESEHATAN TERHADAP KINERJA DALAM PENERAPAN MTBS DI PUSKESMAS PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN TAHUN 2014

Apabila suatu saat nanti saya terbukti melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah di tetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Kursih Sulastriningsih
TempatTanggalLahir : Ciamis 03 Februari 1971
JenisKelamin : Perempuan
Status : Menikah
Alamat : Perumahan Lembah Hijau Jl kipas angin blok C5 no. 10
RT 002,RW 13 Mekarsari Cimanggis Kota Depok

Riwayat Pendidikan

1.1978-1984 : SDN Ciamis
2.1984-1987 : SMPN Ciamis
3.1987-1990 : SPK RS. M.Ridwan Mouraksa Jakarta
4.1994-1995 : PENDIDIKAN BIDAN D I M.H. Thamrin Jakarta
5.2002-2005 : AKBID Bhakti Pertiwi Indonesia Jakarta
6.2012-2013 : D4 Mitra Ria Husada Jakarta
7.2013-2015 : Mahasiswa Paska Sarjana Kesehatan Masyarakat
Peminatan Kesehatan Reproduksi STIKIM

RiwayatPekerjaan

1.1991-1992 : Perawat di RS UKI Jakarta
2.1992-1994 : Perawat di RS Perhati THT
3.1996-2002 : Bidan di RB Setia rumanda Jakarta dan praktek mandiri
4. 2005-2008 : Koodinator bidan di RB dan praktek mandiri
5. 2012- s/d sekarang Dosen di STIKes Bhakti Pertiwi Indonesia dan praktek mandiri

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas perkenan-Nya penulis berkemampuan dalam penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014”**.

Tema ini diangkat karena menurunnya kinerja petugas MTBS puskesmas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang menjadi tanggung jawabnya, menunjukkan bahwa kemampuan petugas MTBS tersebut juga menurun, contohnya: pengumpulan Laporan Kinerja bulanan yang tidak tepat waktu (lewat dari tanggal yang ditentukan). Berdasarkan hasil laporan tahunan Sistem Informasi MTBS Dinas Kesehatan DKI Jakarta tahun 2012, rendahnya kinerja petugas MTBS puskesmas dapat diketahui bahwa petugas MTBS puskesmas masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih terdapat kesalahan dalam mengisi laporan bulanan Sistem Informasi MTBS dan masih ada petugas MTBS yang belum bisa melaksanakan beberapa kegiatan MTBS karena latar belakang pendidikan non kesehatan.

Rendahnya motivasi petugas MTBS puskesmas lebih disebabkan oleh kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi dinas kesehatan, kurang adanya inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan dalam meningkatkan kinerja pribadi masih kurang, belum adanya penghargaan dari dinas kesehatan terhadap petugas MTBS yang

berprestasi, belum adanya *punishment* (sanksi) yang bersifat tegas terhadap petugas MTBS yang melanggar dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung petugas MTBS dalam bekerja. Meningkatkan motivasi petugas MTBS adalah tidak mudah karena motivasi dapat tercipta jika indikator yang mempengaruhinya antara lain imbalan, penghargaan, pengakuan, dan kebutuhan akan prestasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua petugas MTBS di dalam suatu organisasi/puskesmas. Jika semua indikator motivasi tersebut tidak diberikan kepada pegawai sesuai prestasi kerjanya, akan berdampak pada motivasi kerja yang tidak baik.

Dampak yang terjadi jika petugas puskesmas tidak menerapkan MTBS adalah tatalaksana kasus balita sakit (dokter, perawat, bidan, petugas kesehatan) tidak dapat ditangani dengan baik, akibatnya dapat menyebabkan kematian, antara lain pneumonia, diare, malaria, campak dan kondisi yang diperberat oleh masalah gizi (malnutrisi dan anemia). Selain itu menurunnya kinerja petugas MTBS puskesmas disebabkan belum berlakunya pemberian penghargaan bagi petugas MTBS yang kerjanya baik dan pemberian hukuman bagi yang kurang baik. Sehingga karena kurangnya motivasi maka tanggung jawab terhadap program pun kurang berdampak pada capaian kinerja tidak mencapai target.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak, Profosal tesis ini tidak akan terwujud sebagaimana mestinya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada yang terhormat :

1. Dr. Dr. dr HM Hafizurrachman, MPH sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Jakarta.
2. Astrid Novita, SKM, MKM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam penulisan ini sekaligus sebagai Ketua Program Studi Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Jakarta yang telah memberikan bimbingan dan arahnya.
3. Suami, Anak – Anakku dan Orang Tuaku yang telah memberikan dorongan, semangat, dan doa.
4. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan dan pengolahan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati, masukan baik kritikan dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi perbaikan berkelanjutan.

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, khususnya bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Jakarta , Maret 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSRTRACT	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PEGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Pertanyaan Penelitian	19
1.4. Tujuan Penelitian	19
1.4.1 Tujuan Umum	19
1.4.2. Tujuan Khusus	20
1.5. Manfaat Penelitian	20
1.5.1. Manfaat Teoritis	20
1.5.2. Manfaat Metodologis	20
1.5.3. Manfaat Praktis.....	20

1.6. Ruang Lingkup Penelitian	20
-------------------------------------	----

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Petugas Kesehatan dalam Penerapan MTBS	22
2.1.1. Definisi Kinerja.....	22
2.1.2. Tenaga Kesehatan dalam Menerapkan MTBS.....	29
2.1.3. Definisi Puskesmas	33
2.1.4. Indikator Kinerja.....	35
2.1.5. Penilaian Kinerja	40
2.1.6. Teknik Penilaian Kinerja	45
2.1.7. Model Teori Kinerja.....	51
2.1.8. Sintesis Kinerja Petugas Kesehatan dalam Penerapan MTBS.....	52
2.2 Kemampuan Kerja Petugas MTBS	52
2.2.1. Definisi Kemampuan Kerja	52
2.2.2. Ciri-ciri petugas MTBS yang memiliki kemampuan	59
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan.....	65
2.2.4. Indikator kemampuan	67
2.2.5. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Petugas MTBS	72
2.2.6. Sintesis Kemampuan Kerja.....	73
2.3. Motivasi Kerja Petugas Kesehatan	74
2.3.1. Pengetian Motivasi Kerja	74
2.3.2. Teori Motivasi	81

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja.....	85
2.3.4. Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik	86
2.3.5. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan.....	96
2.3.6. Sintesis Motivasi Kerja.....	99
2.4. Landasan Teoritis Menuju Konsep	99

BAB III KERANGKA, DEFINISI, PENGUKURAN DAN HIPOTESIS

PENELITIAN

3.1. Kerangka Teori	103
3.2. Kerangka Konsep	105
3.3. Kerangka Analisis	106
3.4. Variabel, Definisi Konsep, Operasional dan Pengukurannya	109
3.5. Hipotesis Penelitian.....	110

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian	111
4.2. Populasi dan Sampel	111
4.3 Waktu dan Tempat Penelitian	112
4.4. Proses Pengumpulan Data	112
4.5. Pengolahan Data	113
4.6. Analisa Data	115
4.7. Penyajian Data	120

BAB V AREA PENELITIAN

5.1. Sejarah Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu.....	121
5.2. Visi dan Misi.....	122
5.3. Komposisi Sumber Daya Manusia.....	122
5.4. Komposisi tingkat pendidikan	123
5.5. Fasilitas Pelayanan di Puskesmas	124

BAB VI HASIL PENELITIAN

6.1. Statistik Deskriptif	126
6.2. Uji <i>Chi Square Tets</i>	133
6.3. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	135

BAB VII PEMBAHASAN .

7.1. Keterbatasan Penelitian.....	149
7.2. Analisis Terhadap Hasil Pengujian	150

BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN .

8.1. Kesimpulan	154
8.2. Saran.....	155

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu parameter derajat kesehatan suatu negara adalah kematian bayi dan balita. Dalam Setiap tahun terdapat 12 juta anak meninggal sebelum usia 5 tahun dan 70% meninggal karena pneumonia, diare, malaria, campak, malnutrisi dan tidak sedikit dari kematian itu merupakan kombinasi dari penyakit tersebut (DepKes,2011). Hasil Survey Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) 2007, Angka kematian bayi (AKB) sebesar 34/100 Kelahiran Hidup (KH) dan angka kematian Balita (AKABA) sebesar 44/1000 KH. Itu berarti kematian balita (0-59 bulan) masih tinggi. Bila kita mengacu pada MDGs tujuan ke empat, AKB di Indonesia pada tahun 2015 diharapkan akan turun menjadi 17/1000 KH dan AKABA menjadi 23/1000 KH.

Derajat kesehatan anak mencerminkan derajat kesehatan bangsa, sebab anak sebagai generasi penerus bangsa memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan dalam meneruskan pembangunan bangsa. Indikator kesehatan anak terdiri dari beberapa hal, yaitu mengenai angka kematian bayi, angka kesakitan bayi. Angka kematian bayi masih cukup tinggi di Indonesia. Setiap tahun, lebih dari ratusan anak di Indonesia meninggal sebelum mencapai usia 5 tahun. Lebih dari setengahnya disebabkan dari 5 kondisi yang sebenarnya dapat dicegah dan diobati antara lain: pnemumonia, diare, malaria, campak dan malnutrisi (Soenarto, 2009).

World Health Organization (WHO) dan United Nation Children's Fund (UNICEF), 2005, menyatakan bahwa setiap tahun lebih dua belas juta anak di bawah umur lima tahun meninggal. Tujuh puluh persen kematian di negara berkembang disebabkan oleh ISPA, pneumonia, diare, malaria, campak dan kurangnya Manajemen Terpadu Balita Sakit sering merupakan kombinasi dari keadaan ini. Rendahnya mutu pelayanan kesehatan di Indonesia sangat dipahami oleh *WHO*. Badan kesehatan dunia telah hampir satu dekade sebelumnya mencoba melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan tingkat dasar terutama untuk program balita sehat. Alasan pengutamaan pengelolaan program balita sehat adalah pada umur ini angka kesakitan dan kematiannya sangat tinggi sementara penyebabnya terutama oleh lima jenis penyakit utama yang sebenarnya sangat mungkin disembuhkan dengan pengelolaan yang baik (Laksono 2011).

Di Indonesia angka kematian bayi masih sangat tinggi. Menurut SDKI (2007), angka kematian bayi (AKB) di Indonesia sebesar 34/1000 kelahiran hidup. Bila angka ini dikonversikan secara matematis, maka setidaknya terjadi 400 kematian bayi perhari atau 17 kematian bayi setiap 1 jam di seluruh Indonesia, sedangkan Angka Kematian Balita (AKBAL) sebesar 44/1000 kelahiran hidup yang berarti terjadi 529 kematian/hari atau 22 kematian balita setiap jamnya. Bila kita mencoba menghitung lebih jauh lagi, berarti terjadi lebih dari 15.000 kematian balita setiap bulannya. Di Jakarta Selatan, salah satu Kota DKI Jakarta juga angka kematian bayi dari tahun ke tahun terus meningkat. “Berdasarkan laporan rutin, AKB Jakarta Selatan tahun 2009 sebesar 10,2 per 1000 kelahiran hidup dan dibanding dengan

tahun 2008 AKB mengalami kenaikan dari 6,75 per 1000 kelahiran hidup” (Dinas Kesehatan DKI Jakarta, 2009).

Untuk mengatasi kelemahan program atau metode intervensi tersebut, (*WHO* dan *UNICEF* pada tahun 1996 mengembangkan suatu paket yang memadukan pelayanan terhadap balita sakit dengan cara memadukan intervensi yang terpisah tersebut menjadi satu paket tunggal yang disebut *Integrated Management of Childhood Illness (IMCI)*. *IMCI* yang dikembangkan oleh *WHO* di negara-negara Afrika dan India telah berhasil memberikan keterampilan terhadap tenaga kesehatan yang bertugas di pelayanan kesehatan dasar. Keterampilan tersebut antara lain cara melakukan klasifikasi penyakit, menilai status program balita sehat, melakukan pengobatan secara benar, melakukan proses rujukan dengan cepat dan benar dan juga dapat menjadikan pengurangan biaya pada pelayanan kesehatan (*WHO*, 2001).

Pada umumnya angka kematian bayi yang cukup tinggi tersebut bisa ditangani dengan perawatan yang baik. Pendekatan program perawatan balita sakit pada waktu dulu dengan menggunakan program intervensi secara terpisah, yaitu pendekatan yang menggunakan panduan intervensi secara terpisah dan bukan merupakan sebuah satu kesatuan. Intervensi secara terpisah tersebut tentunya akan menimbulkan kesulitan bagi para petugas karena harus mengumpulkan pedoman yang terpisah untuk menangani seorang anak yang menderita berbagai penyakit. Oleh sebab itu maka sangat diperlukan intervensi yang lebih sistematis dan efektif. Dalam hal

ini intervensi yang lebih sistematis dan efektif yaitu dengan menggunakan Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS).

IMCI pada tahun 1997 mulai dikembangkan di Indonesia dengan nama Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) yaitu berupa suatu program yang bersifat menyeluruh dalam menangani balita sakit yang datang ke pelayanan kesehatan dasar. MTBS masih menjadi sesuatu yang baru bagi tenaga-tenaga kesehatan terutama yang berada di pelayanan kesehatan dasar di Indonesia. Oleh karena itu akan terus dikembangkan sehingga dapat menjadi standar dalam menangani balita sakit di pelayanan dasar dalam rangka menurunkan angka kematian bayi dan balita.

MTBS merupakan suatu manajemen melalui pendekatan terintegrasi/terpadu dalam tatalaksana balita sakit yang datang di pelayanan kesehatan, baik mengenai beberapa klasifikasi penyakit, status MTBS, status imunisasi maupun penanganan balita sakit tersebut dan konseling yang diberikan. Program MTBS di Indonesia sendiri diadopsi dari WHO (*World Health Organization*) yang bernama *integrated management of childhood illness* (IMCI) pada tahun 1996 dan dilaksanakan di Indonesia pada tahun 1997. “Salah satu kegiatan awal yang penting pada waktu itu adalah mengadaptasi Modul MTBS WHO melalui kerjasama dengan WHO dan Ikatan Dokter Anak Indonesia (IDAI) sehingga menghasilkan 1 set generik Modul MTBS versi Indonesia. Setelah itu Modul MTBS mengalami revisi beberapa kali sesuai dengan perkembangan situasi status penyakit dan kebijakan

pengobatan di Indonesia. Modul MTBS yang dipakai sekarang (*last update*) adalah Modul revisi tahun 2008 (Wijaya, 2009).

Konsep MTBS merupakan suatu pendekatan untuk menyiapkan petugas kesehatan melakukan penilaian, membuat klasifikasi, serta memberikan tindakan kepada anak terhadap penyakit-penyakit yang umumnya mengancam jiwa. Pendekatan keterpaduan dalam tata laksana balita sakit yang datang berobat ke fasilitas rawat jalan pelayanan kesehatan dasar seperti Puskesmas yang meliputi upaya kuratif terhadap penyakit pneumonia, diare, campak, malaria, infeksi telinga, malnutrisi dan upaya promotif dan preventif yang meliputi imunisasi, pemberian Vit A, dan konseling pemberian makanan. Penerapan MTBS akan efektif bila ibu/ keluarga segera membawa balita sakit ke petugas kesehatan yang terlatih serta mendapatkan pengobatan yang tepat. Oleh karena itu, pesan mengenai kapan ibu perlu mencari pertolongan bila anak sakit merupakan bagian penting dalam perapan program MTBS (Wijaya, 2009).

Hingga akhir tahun 2010, penerapan MTBS telah mencakup 33 provinsi, namun belum seluruh Puskesmas mampu menerapkan karena berbagai sebab: kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas belum terlatih MTBS, sudah ada tenaga kesehatan terlatih tetapi sarana dan prasarana belum siap, belum adanya **kemampuan** petugas kesehatan menerapkan program MTBS dan tidak ada dorongan/motivasi dari Pimpinan Puskesmas kepada petugas kesehatan, dll. Menurut data laporan rutin yang dihimpun dari Dinas Kesehatan provinsi seluruh Indonesia melalui Pertemuan Nasional Program Kesehatan Anak tahun 2010, jumlah Puskesmas yang melaksanakan

MTBS hingga akhir tahun 2009 sebesar 51,55%. Puskesmas dikatakan sudah menerapkan MTBS bila memenuhi kriteria sudah melaksanakan (melakukan pendekatan memakai MTBS) pada minimal 60% dari jumlah kunjungan balita sakit di Puskesmas tersebut (Wijaya, 2009). Untuk di propinsi DKI Jakarta melalui Program Akses Pelayanan Kesehatan Masyarakat dengan target balita yang sakit ditangani dengan Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) sebesar 90% dari balita yang berkunjung (Dinas Kesehatan DKI Jakarta, 2009).

Tabel 1.5 Persentase Balita Sakit Berdasarkan Provinsi Tahun 2012

No	Provinsi	Jumlah Balita (dalam ribuan)	Kunjungan Balita Sakit (dalam ribuan)	% MTBS
1	Jawa Timur	1.020	625	61,3%
2	NTT	201	122	60,7%
3	Banten	982	582	59,3%
4	Jawa Barat	825	452	54,8%
5	DKI Jakarta	884	448	50,7%
6	Sulawesi Selatan	325	153	47,1%
7	Bengkulu	422	182	43,1%
8	Jawa Tengah	1.084	438	40,4%
9	DI Yogyakarta	409	162	39,6%
10	Aceh	378	125	33,1%

Sumber : Rikerdas (2013)

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan cakupan pelayanan MTBS di Provinsi, namun cakupan pelayanan MTBS cenderung bervariasi di setiap daerah. Wilayah cakupan DKI Jakarta merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang menerapkan MTBS yang diselenggarakan oleh Proyek Kesehatan Keluarga dan MTBS pada tahun 2011. Namun pada kenyataannya masih terdapat pelayanan yang belum sesuai prosedur MTBS walaupun cakupan MTBS di beberapa puskesmas provinsi

sudah memenuhi standar cakupan minimal MTBS provinsi yaitu target cakupan sebesar 90%, namun tingginya balita sakit sebesar 50.7% mencerminkan kesehatan anak belum maksimal ditangani oleh tenaga kesehatan.

Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) dalam menangani balita sakit menggunakan suatu algoritme. Program ini dapat mengklasifikasi penyakit-penyakit yang diderita secara tepat, mendeteksi semua penyakit yang diderita oleh balita sakit, melakukan rujukan secara cepat bila diperlukan, melakukan penilaian status MTBS dan memberikan imunisasi kepada balita yang membutuhkan. Selain itu, bagi ibu balita juga diberikan konseling mengenai tata cara memberikan obat kepada balita di rumah, pemberian nasihat mengenai makanan yang seharusnya diberikan, dan memberi tahu kapan harus kembali ataupun segera kembali untuk mendapat pelayanan tindak lanjut MTBS merupakan paket komprehensif yang meliputi aspek preventif, promotif, kuratif maupun rehabilitatif (*WHO*, 2003)

Dalam upaya tersebut mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan manajemen pelayanan dan evaluasi cakupan MTBS termasuk supervisi yang dilakukan oleh Puskesmas maupun Dinas Kesehatan. Keberhasilan pelaksanaan MTBS tersebut sangat didukung oleh berbagai faktor. Salah satunya faktor sumber daya manusia, dalam hal ini petugas puskesmas yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan ibu dan anak khususnya menyangkut MTBS. Pelaksanaan MTBS ini terintegrasi dengan program-program kesehatan dasar lainnya, untuk itu perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Keberhasilan pelaksanaan MTBS tercermin dari kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan tindakan pengobatan kepada anak terhadap penyakit yang sering terjadi. Kinerja mempunyai arti lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011). Menurut James L Gibson (1996) perilaku dan prestasi individu memerlukan pertimbangan tiga variabel yang mempengaruhi perilaku individu dan hal yang dikerjakan pegawai bersangkutan. Ketiga variabel itu yang sering diterapkan pada pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah: variabel individu meliputi kemampuan, motivasi dan kinerja tenaga kesehatan.

Pelayanan kesehatan di Puskesmas yang berorientasi kepada cakupan serta standar pelayanan minimum (SPM) yang terkait dengan program pelayanan mutu kesehatan di Indonesia yang secara bertahap menjadi lebih berperan dalam memacu dan mendukung petugas MTBS agar mereka memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka dan tidak sekadar mengikuti standar yang sudah baku (meskipun penyusunan standar yang seragam adalah komponen penting program MTBS di daerah Provinsi). Artinya standar pelayanan minimal kesehatan berperan membantu para petugas dalam merancang target kinerja yang realistis sesuai tatanan di Puskesmas dan untuk memantau kemajuan mereka. Pada kenyataannya pelayanan MTBS di daerah provinsi merupakan pendekatan identifikasi masalah dan pendekatan pemecahan masalah, yang mengaitkan perbaikan mutu sumber daya manusianya dengan penilaian kinerja terus menerus (Assaf, 2009).

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi (puskesmas) memiliki berbagai karakteristik, termasuk kualitas kinerja yang dimilikinya. Komponen kinerja tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri petugas MTBS yang melaksanakan tugas sehari-hari. Menurut Mangkunegara (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang adalah tanggung jawab individual untuk melakukan pekerjaan yang meliputi bakat, minat, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robins, 2001). Hal yang sering nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, organisasi kesehatan bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja adalah kinerja petugas kesehatan. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi anggota organisasi, dimana pegawai sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Gibson (2006) dalam Ermayanti (2007) dan Brahmasari (2005), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu

maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab kinerjanya akan mempengaruhi pada kelangsungan hidup organisasi.

Kelangsungan hidup organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya peningkatan kinerja pegawai secara konsisten. Pegawailah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Pegawai adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan sumber daya manusia secara tepat. Permasalahan di Puskesmas terkait dengan pegawai adalah turunnya semangat kerja dan kreativitas kerja pegawai, sehingga berdampak pada turunnya kinerja pegawai puskesmas (petugas kesehatan).

Menurunnya kinerja petugas MTBS puskesmas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang menjadi tanggung jawabnya, menunjukkan bahwa kemampuan petugas MTBS tersebut juga menurun, contohnya: pengumpulan Laporan Kinerja bulanan yang tidak tepat waktu (lewat dari tanggal yang ditentukan). Berdasarkan hasil laporan tahunan Sisten Informasi MTBS Dinas Kesehatan DKI Jakarta tahun 2012, rendahnya kinerja petugas MTBS puskesmas dapat diketahui bahwa petugas MTBS puskesmas masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih terdapat kesalahan dalam mengisi laporan bulanan Sistem Informasi MTBS dan masih ada petugas MTBS yang belum bisa melaksanakan beberapa kegiatan MTBS karena latar belakang pendidikan non kesehatan.

Kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri petugas MTBS yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Soehartono, 2004). Dengan adanya motivasi, petugas MTBS akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Ketika petugas MTBS memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja.

Rendahnya motivasi petugas MTBS puskesmas lebih disebabkan oleh kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi dinas kesehatan, kurang adanya inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan dalam meningkatkan kinerja pribadi masih kurang, belum adanya penghargaan dari dinas kesehatan terhadap petugas MTBS yang berprestasi, belum adanya *punishment* (sanksi) yang bersifat tegas terhadap petugas MTBS yang melanggar dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung petugas MTBS dalam bekerja. Meningkatkan motivasi petugas MTBS adalah tidak mudah karena motivasi dapat tercipta jika indikator yang mempengaruhinya antara lain imbalan, penghargaan, pengakuan, dan kebutuhan akan prestasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua petugas MTBS di dalam suatu organisasi/puskesmas. Jika semua indikator motivasi tersebut tidak diberikan kepada pegawai sesuai prestasi kerjanya, akan berdampak pada motivasi kerja yang tidak baik.

Permasalahan diatas menunjukkan terdapat peran petugas kesehatan sebagai ujung tombak penyelenggara pelayanan kesehatan dimana petugas memiliki kontribusi yang penting dalam menciptakan layanan kesehatan yang sesuai dengan harapan pasien. Disebutkan oleh Ginting (2009) dalam penelitiannya bahwa pelayanan kesehatan di puskesmas di pengaruhi oleh motivasi kerja petugas dalam melaksanakan pelayanan kesehatan baik bersumber dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Terkait dengan hal ini pula Ratri (2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelayanan juga berhubungan dengan motivasi kerja.

Mangkunegara (2010) menyebutkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan kondisi pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi tersebut terbentuk dari sikap seseorang menghadapi situasi dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi, petugas kesehatan akan lebih mudah untuk diberdayakan kerja yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebaliknya jika petugas tidak termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya maka akan cenderung menurunkan tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang akan berimbas pada hasil kerja yang tidak memuaskan (Arsad, 2010).

Kurangnya motivasi kerja dan semangat bekerja pada petugas MTBS sehingga pada saat jam kerja ada beberapa petugas MTBS yang tidak memanfaatkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya, contohnya: tidak ada diruangan, pada saat jam kantor, mengerjakan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor.

Keterkaitan motivasi terhadap kinerja dikemukakan Wirawan, (2009) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, salah satunya faktor internal yaitu motivasi. Hal ini juga disebutkan dalam penelitian Makromin (2011) dimana terdapat pengaruh dari kompetensi, motivasi dan pengalaman terhadap kinerja. Amstrong dan Baron (1995) dalam Wibowo (2010) juga mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi, sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang menimbulkan kepuasan pasien merupakan batasan mutu produk pelayanan kesehatan (Muninjaya, 2010).

Hal yang sama, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja adalah kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Gibson, 2000). Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), faktor - faktor yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut yang meliputi bakat, minat dan kepribadian ; tingkat usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas : dukungan organisasi yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai tersebut akan mencerminkan kepribadian yang positif terhadap minat dan bakatnya.

Di Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu tercatat sebesar 38 per 1000 kelahiran hidup dan untuk AKBAL yaitu 51 per 1000 kelahiran hidup, masih

tinggi bila dibandingkan dengan angka rata-rata seluruh Indonesia yaitu 32 per 1000 kelahiran hidup untuk AKB dan 46 per 1000 kelahiran hidup untuk AKBAL, angka-angka ini juga dikaitkan dengan pola penyakit utama yang menyerang bayi dan balita di Kecamatan Pasar Minggu. Pola penyakit pada balita tahun 2007, ISPA masih menduduki ranking pertama, diikuti diare dan malaria (Dinkes DKI Jakarta, 2007).

Fenomena angka kejadian Balita Sakit ada pada 2 kecamatan, yaitu kecamatan Lenteng Agung dan Pasar Minggu. Kecamatan di Pasar Minggu masih adanya Balita Sakit yang memerlukan program MTBS sebesar 55,1%. Wilayah Jakarta Selatan permasalahan kesehatan anak masih merupakan masalah utama, baik kesakitan maupun kematiannya. Program MTBS tersebut memang sudah lama ada sejak mulai dicanangkan, namun pada prakteknya keberlangsungan MTBS tersebut masih diragukan. Keadaan ini tercermin dari masih tingginya angka kematian bayi dan balita di Jakarta Selatan.

Tujuan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu untuk meningkatkan ketrampilan petugas, memperkuat sistem kesehatan serta meningkatkan kemampuan perawatan oleh keluarga dan masyarakat. Dalam kegiatan di Puskesmas merupakan suatu sistem yang mempermudah pelayanan serta meningkatkan mutu pelayanan. Penerapan MTBS yang baik dapat meningkatkan upaya penemuan kasus secara dini, memperbaiki manajemen penanganan dan pengobatan, promosi serta peningkatan pengetahuan bagi ibu dalam merawat anak dirumah serta mengoptimalkan sistem rujukan dari masyarakat ke fasilitas pelayanan primer dan rumah sakit. Puskesmas dikatakan sudah menerapkan

MTBS apabila memenuhi kriteria melaksanakan pendekatan MTBS minimal 60% dari jumlah kunjungan balita sakit di Puskesmas tersebut. Target pencapaian MTBS adalah 100 % yang artinya setiap balita sakit harus dilakukan pendekatan MTBS. Pencapaian cakupan balita sakit yang dilakukan pendekatan MTBS sangat dipengaruhi oleh kinerja petugas MTBS itu sendiri.

Kepribadian yang negatif tercermin pada Petugas MTBS yang datang terlambat, dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, contohnya: petugas MTBS yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas atau tidak ada surat permissi, kehadiran petugas MTBS yang tidak memenuhi jam kantor (08.00 – 14.00 wib), tidak mengikuti pelatihan MTBS hingga selesai dan tidak memahami standar operasional prosedur MTBS di Puskesmas. Hal ini mengidentifikasi bahwa petugas MTBS puskesmas masih rendah pada tingkat pengetahuan dan keterampilannya sehingga perlu dorongan untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi dan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan teknis, guna meningkatkan kemampuan kerja petugas MTBS tersebut. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan tenaga kerja, yang bukan saja terampil tetapi juga memiliki tingkat pengetahuan tentang penerapan MTBS di Puskesmas tempat mereka bekerja.

Kondisi kinerja, motivasi dan kemampuan tenaga kesehatan tersebut sangat jelas dapat mempengaruhi secara langsung angka kejadian dan insiden balita sakit di Jakarta Selatan. Data selengkapnya untuk cakupan Balita Sakit berdasarkan kecamatan se Jakarta Selatan Tahun 2013 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.5 Persentase Balita Sakit Berdasarkan Kecamatan Se Jakarta Selatan Tahun 2013

No	KECAMATAN	Jumlah Balita	Kunjungan Balita Sakit	% MTBS
1	Lenteng Agung	1.200	725	60,4%
2	Pasar Minggu	1.001	552	55,1%
3	Jagakarsa	1.522	682	44,8%
4	Pancoran	1.205	514	42,7%
5	Tebet	1.125	452	40,2%
6	Kalibata	1.555	620	39,9%
7	Mampang Prapatan	1.624	589	36,3%
8	Buncit	1.258	411	32,7%
9	Pejaten Selatan	1.266	325	25,7%
10	Kuningan	985	125	12,7%

Sumber : Dinas Kesehatan Jakarta Selatan (2013)

Dampak yang terjadi di masyarakat jika MTBS tidak diterapkan adalah meningkatkan angka kematian dan kesakitan yang terkait penyakit tersering pada balita. MTBS memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan kesehatan anak. Penyakit-penyakit terbanyak pada balita yang dapat di tata laksana dengan MTBS adalah penyakit yang menjadi penyebab utama kematian, antara lain pneumonia, diare, malaria, campak dan kondisi yang diperberat oleh masalah gizi (malnutrisi dan anemia). Keberhasilan penerapan MTBS tidak terlepas dari adanya monitoring pasca pelatihan, bimbingan teknis bagi perawat dan bidan, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan MTBS termasuk kecukupan obat-obatan.

Dari uraian diatas dapat terlihat kaitan yang erat antara kemampuan, motivasi kerja dan kinerja. Sehingga dipandang perlu untuk diketahui lebih lanjut mengenai indikator-indikator ukur untuk menggambarkan variabel tersebut yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan dalam menerapkan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu. Berdasarkan fenomena yang terjadi di puskesmas,

mendorong penulis untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja petugas MTBS di Puskesmas Pasar Minggu dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu dari kemampuan dan motivasi kerja petugas MTBS karena dianggap mempengaruhi kinerja petugas MTBS Puskesmas, antara lain meliputi: tingkat ketelitian (akurasi), profesionalitas petugas, kelengkapan sarana dan prasarana, kejelasan aturan MTBS, dan kedisiplinan bekerja.

Hasil penelitian pendahuluan melalui sebaran angket pertanyaan kepada 10 petugas kesehatan tentang kemampuan, motivasi dan kinerja dalam penerapan program MTBS. Hasil penelitian pendahuluan tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Motivasi kerja petugas kesehatan rendah, dimana tuntutan honor 50%, prestasinya tidak dihargai pimpinan 30%, dan kurangnya perhatian kepala puskesmas terhadap pegawai sebanyak 20%.
- b. Kemampuan petugas kesehatan sudah cukup baik tetapi masih ada yang petugas yang memiliki kemampuan kerja kurang, hanya 60% petugas kesehatan yang mampu menyelesaikan laporan kegiatan MTBS, dan sebanyak 40% tidak mampu menyelesaikan laporan kegiatan MTBS sesuai dengan *deadline* Puskesmas .
- c. Kinerja sebagian petugas kesehatan masih rendah. Sebanyak 50% tidak berinisiatif bekerja dan menunggu perintah pimpinan, 40% tidak memiliki tanggung jawab pribadi seperti pulang lebih cepat dan 10%

lainnya tidak mau menerima pekerjaan lain diluar tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Pasar Minggu, diketahui beberapa masalah yang berkaitan dengan rendahnya kemampuan dan motivasi, sehingga pencapaian kinerja belum mencapai target yang ditetapkan. Masalah rendahnya kinerja petugas MTBS lebih banyak disebabkan oleh ketidakmampuan dalam mengelola program MTBS, hal ini disebabkan karena perbedaan latar belakang pendidikan petugas MTBS yang berlatar belakang kesehatan 42.5%, sehingga tingkat pengetahuan dan ketrampilan pun berbeda yang mengakibatkan pencapaian kinerja petugas MTBS masih dibawah target yang telah ditetapkan sebesar 95%. Dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya petugas MTBS di puskesmas perlu dibekali pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuannya dari 40 orang petugas MTBS yang baru dilatih manajemen terpadu balita sakit sebanyak 5 (12.5%) orang dan sisanya 35 (87.5%) belum pernah mengikuti pelatihan dasar MTBS.

Dampak yang terjadi jika petugas puskesmas tidak menerapkan MTBS adalah tatalaksana kasus balita sakit (dokter, perawat, bidan, petugas kesehatan) tidak dapat ditangani dengan baik, akibatnya dapat menyebabkan kematian, antara lain pneumonia, diare, malaria, campak dan kondisi yang diperberat oleh masalah gizi (malnutrisi dan anemia).

Selain itu menurunnya kinerja petugas MTBS puskesmas disebabkan belum berlakunya pemberian penghargaan bagi petugas MTBS yang kinerjanya baik dan pemberian hukuman bagi yang kurang baik. Sehingga

karena kurangnya motivasi maka tanggung jawab terhadap program pun kurang berdampak pada capaian kinerja tidak mencapai target.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah belum diketahuinya pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Bagaimana Pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui Pengaruh langsung dan tidak langsung dan besarnya antara Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya Kemampuan Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.
- b. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

- c. Mengetahui pengaruh langsung dan besarnya antara motivasi dan kemampuan Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini tidak memberikan manfaat secara teoritis dalam penelitian.

1.5.2 Manfaat Metodologis

Penelitian ini tidak menghasilkan konsep metodologi baru dan tidak memberikan manfaat dalam penelitian.

1.5.3 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan inspirasi bagi pengambil keputusan dan kebijakan dalam penentuan skala prioritas dari sisi intervensi yang akan ditetapkan terhadap variabel yang diukur pada penelitian khususnya dalam kinerja petugas kesehatan dalam menerapkan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan melihat masih tingginya balita sakit yang berkunjung ke Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan. Adapun variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan dalam penerapan program MTBS. Indikator keberhasilan variabel kinerja petugas kesehatan adalah tanggung jawab, inisiatif, dan target

pencapaian. Variabel kemampuan memiliki indikator keahlian kerja, kesanggupan kerja dan ketelitian kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki indikator tujuan, keinginan berprestasi dan imbalan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Petugas Kesehatan dalam Penerapan MTBS

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah penampilan kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu hasil yang dicapai oleh seseorang tersebut dalam pekerjaannya (Hafizurrachman, 2009).

Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Robbins, 2003).

Kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, di mana organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan. Dikatakan bahwa kinerja bukan *outcome*, konsekuensi atau hasil dari perilaku atau perbuatan, tetapi kinerja adalah perbuatan atau aksi itu sendiri, di samping itu kinerja adalah multidimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan yang spesifik mempunyai beberapa bentuk komponen kinerja yang dibuat dalam batas hubungan variasi dengan variabel-variabel lain (Hasibuan, 2007).

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et all*, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif

(Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Selanjutnya Gibson (1996) menyatakan setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda, sedangkan Casio (2003) mengemukakan, kinerja merupakan suatu jaminan bahwa seseorang pekerja atau kelompok mengetahui apa yang diharapkan dan memfokuskan kepada kinerja yang efektif.

Bernardin dan Russel, (2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Simamora, (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan, (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. As'ad, (2000) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja (*performance*) Sedarmayanti (2010) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). *Amstrong* dan *Baron* (1995) dalam *Wibowo* (2010) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi, sehingga merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Stewart (1993) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kecerdasan, stabilitas emosional, motivasi kerja, situasi keluarga, pengalaman kerja, kelompok kerja serta pengaruh eksternal.

Lalu Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan *Rivai* (2003) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (*Gibson*, 1997). *Yukl* (1998) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan

seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya.

Kinerja seorang pegawai/pegawai akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan masa depan lebih yang baik merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan/kantor yang baik pula.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepadanya, sementara mereka mengharapkan umpan balik atas hasil kerja yang telah dilaksanakannya. Handoko (2000) mengungkapkan bahwa seseorang pegawai berhasil atau tidak berhasil dalam pelaksanaan tugasnya, maka pemimpin harus memberi pengakuan yang tulus dan menghargainya dengan berbagai bentuk penghargaan. Karena naluri manusia terkadang lebih cenderung untuk mendapat pujian atau sanjungan pada saat ia melakukan suatu aktivitas. Nilai suatu pujian akan berefek pada peningkatan kualitas kerja yang pada dasarnya adalah bahwa

seseorang menginginkan hak-haknya tersebut dihargai dan dihormati walaupun pada dasarnya tingkat suatu pekerjaan tersebut terbilang rendah.

Wibowo (2010) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja juga merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk *profit* ataukah untuk *customer satisfaction*) dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan resiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut kinerja dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Faustino, 1999).

Soeprihanto (2000), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Mathis dan Jakson (2002), kinerja adalah apa yang

dilakukan pegawai, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai organisasi antara lain:

- a. Kuantitas *out put*
- b. Kualitas *out put*
- c. Jangka waktu *out put*
- d. Kehadiran ditempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Untuk mengukur kinerja secara individual, McKenna dan Beech (1995) ada beberapa indikator, indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai menurut McKenna dan Beech adalah:

- a. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten
- b. Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi
- c. Kualitas pekerjaan

- d. Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat diambil disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005):

2.1.2 Tenaga Kesehatan dalam Menerapkan MTBS

2.1.2.1 Pengertian Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan profesional tidak hanya dilihat dari kemampuan menjaga dan merawat klien, tetapi juga kemampuan memberikan pelayanan secara menyeluruh, baik dari aspek biologis, psikologis, sosial serta spiritual dengan penuh semangat yang diiringi dengan senyuman ikhlas dan tulus (Mubarak, 2011).

Menurut Depkes RI (2009) pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan

penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan atupun masyarakat. Peran tenaga kesehatan di puskesmas adalah:

a. Penyuluhan

Penyuluhan tentang MTBS yang diberikan kepada ibu balita dan keluarga secara kelompok ataupun individu yang biasanya bersifat mempengaruhi masyarakat agar mau melaksanakan apa yang disampaikan dan diharapkan oleh petugas yang memberi penyuluhan.

b. Konseling

Konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara pada petugas kesehatan kepada individu yang sedang mengalami masalah penyakit pada balitanya, yang bertujuan agar balita dapat mengendalikan penyakitnya melalui penerapan MTBS.

c. Ceramah

Kegiatan ceramah ini biasanya dilaksanakan secara kelompok di lembaga-lembaga masyarakat seperti pos yandu.

d. Tanya jawab

Kegiatan ini bisa juga dilakukan pada saat penyuluhan, konseling, dan ceramah. Tetapi dapat juga dilaksanakan oleh petugas kesehatan bila petugas kesehatan tersebut secara khusus melakukan acara tanya jawab dengan satu topik atau judul tanpa harus terlebih dahulu melakukan penyuluhan, konseling, dan ceramah.

e. Pelayanan Kesehatan pada Lansia

Pelayanan kesehatan dapat dilakukan di tempat tugas seperti puskesmas, Posbindu, rumah sakit, dan praktek atau klinik pribadi/swasta.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi ibu balita adalah :

1. Melakukan suatu komunikasi, informasi dan Edukasi (KIE) berfokus pada balita sakit.
2. Mencakup tidak hanya aspek teknik dan manajerial saja, tetapi juga keterampilan komunikasi interpersonal dan konseling yang tepat. Peran petugas kesehatan ini dapat dibagi atas (Baziad, 2003):

- a. Peran Petugas Kesehatan sebagai Motivator

Motivator menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang (perangsang) yang menyebabkan timbulnya motivasi pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu; pendorong; penggerak.

- b. Peran Petugas Kesehatan sebagai Edukator

Petugas kesehatan berperan dalam memberikan informasi yang sangat berpengaruh terkait penyakit balita. Edukasi dapat dilakukan dengan memberikan penyuluhan, membagikan brosur-brosur atau selebaran mengenai penyembuhan balita sakit.

c. Peran Petugas Kesehatan sebagai Fasilitator

Petugas kesehatan harus membuka layanan konsultasi di fasilitas kesehatan seperti puskesmas atau menyediakan sarana informasi seperti poster, brosur ataupun selebaran yang berguna bagi ibu balita dalam memberikan pengetahuan mengenai balita sakit.

2.1.2.2 Penerapan MTBS

Manajemen terpadu balita sakit merupakan bentuk pengelolaan balita yang mengalami sakit dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan serta kualitas pelayanan kesehatan anak. Upaya ini merupakan salah satu cara yang efektif untuk menurunkan angka kematian dan angka kesakitan bayi dan anak. Bentuk pengelolaan ini dapat dilakukan pada pelayanan tingkat pertama seperti di unit rawat jalan, Puskesmas, polindes dll. Manajemen ini dilaksanakan secara terpadu tidak terpisah dari salah satu bentuk kegiatan kesehatan. Dikatakan terpadu karena bentuk pengelolaannya dilakukan secara bersama dan penanganan kasusnya tidak terpisah-pisah yang meliputi manajemen anak sakit, pemberian nutrisi, pemberian imunisasi, pencegahan penyakit, serta promosi untuk tumbuh kembang (Hidayat, 2005).

Pelaksanaan dalam MTBS, strategi yang digunakan adalah upaya kuratif (pengobatan), preventif (pencegahan). Upaya kuratif dilakukan dengan penanganan secara langsung pada balita yang sakit seperti adanya pneumonia, diare, malaria, campak, demam berdarah, masalah telinga, dan masalah MTBS. Sedangkan promotif dan preventif dilakukan dengan cara konseling MTBS dll (Hidayat, 2005). Langkah-langkah pelaksanaan MTBS ini meliputi :

- 1) Penilaian adanya tanda dan gejala dari suatu penyakit dengan cara bertanya, melihat, mendengar, dan meraba dengan kata lain dapat dilakukan dengan cara pemeriksaan fisik dasar dan anamnesis
- 2) Membuat klasifikasi dengan menentukan tingkat kegawatan dari suatu penyakit, hal ini digunakan untuk menentukan tindakan, bukan diagnosis kasus penyakit
- 3) Menentukan tindakan dan mengobati, yaitu memberikan tindakan pengobatan di fasilitas kesehatan, membuat resep, dan mengajari ibu tentang obat serta tindakan yang harus dilakukan di dalam rumah
- 4) Memberikan konseling dengan menilai cara pemberian makan dan kapan anak harus kembali ke fasilitas pelayanan kesehatan Memberikan pelayanan tindak lanjut pada kunjungan ulang (Alamsyah, 2004 dalam Hidayat, 2009).

2.1.3 Definisi Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam pegawai kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azwar, 1996).

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam system pelayanan kesehatan, melakukan upaya kesehatan wajib dan beberapa upaya kesehatan pilihan yang disesuaikan dengan kondisi,

kebutuhan, tuntutan, kemampuan dan inovasi serta kebijakan pemerintah daerah setempat (Kemenkes, 2012).

Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, paripurna dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja puskesmas.

Puskesmas memiliki fungsi: 1). Pusat pembangunan berwawasan kesehatan; 2). Pusat pemberdayaan masyarakat; 3). Pusat pelayanan kesehatan masyarakat primer; 4). Pusat pelayanan kesehatan perorangan primer.

Beberapa isu strategis masalah kesehatan masyarakat yaitu :

1. Kerjasama lintas sektoral. Sebagian besar masalah kesehatan masyarakat berhubungan dengan lingkungan dan perilaku yang berhubungan erat dengan kebijakan dan pelaksanaan program sector lain.
2. Sumber daya manusia kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.
3. Mutu dan keterjangkauan pelayanan kesehatan.
4. Prioritas dan pembiayaan.
5. Beban penyakit. Indonesia mempunyai beban ganda (*double burden*) yaitu penyakit menular belum sepenuhnya dapat diberantas kini semakin tinggi kasus penyakit tidak menular.
6. Sistem dan hukum kesehatan

Terdapat 6 upaya kesehatan wajib puskesmas yaitu : 1). Upaya promosi kesehatan; 2).Upaya kesehatan lingkungan; 3).Upaya perbaikan MTBS; 4). Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular; 5).Upaya kesehatan ibu, anak dan KB dan 6).Upaya pengobatan dasar. Juga ada upaya kesehatan pengembangan

puskesmas sesuai dengan permasalahan kesehatan yang ada sesuai dengan kemampuan puskesmas. Manajemen puskesmas, meliputi :

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan dan pengendalian yaitu pengorganisasian, penyelenggaraan, pemantauan dan penilaian
3. Pengawasan dan pertanggungjawaban.

2.1.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain
- d. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

Indikator kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Variabel ini diukur melalui enam dimensi yaitu: Kuantitas kerja pegawai, Kualitas kerja pegawai, Efisiensi kerja pegawai, Sikap kerja pegawai, Stándar kualitas kerja pegawai dan Kemampuan kerja pegawai, yang dikembangkan oleh (Tsui, Pearce & Porter, 1997) dalam Fuad Mas'ud, 2004).

Terdapat banyak pendapat tentang indikator atau butir-butir penilaian kinerja. Adapun indikator atau butir penilaian kinerja tersebut diantaranya:

- a. Mc. Clelland (1976) dalam Martoyo (2000), menguraikan bahwa prestasi kerja atau kinerja memiliki beberapa karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan antara lain; menyukai pengambilan risiko dan tantangan, memunyai kecenderungan menetapkan tujuan, memunyai kebutuhan yang kuat akan pekerjaan, memunyai ketrampilan dalam perencanaan
- b. Peraturan Pemerintah RI No. 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 4 ayat 2 bahwa dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Unsur kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) hanya dinilai bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Penata golongan ruang III/a ke atas yang memangku suatu jabatan.

- c. Cascio (1995), mengajukan sejumlah indikator untuk melihat kinerja pegawai, yaitu *time standards*, *productivity standards*, *cost standards*, *quality standards*, *behavioral standards*.

Menurut Darma (2005) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja pegawai meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Gibson (1996) dalam Simamora (2006) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

1. Variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja
2. Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang

berbeda satu sama lainnya. Uraian dari variabel kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Tanggungjawab: adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya (Murlis, 2006).
- b. Inisiatif: adalah prakarsa atau kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan, (Steers, 2005).
- c. Jumlah pekerjaan: variabel ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pekerjaan itu berbeda-beda satu sama lain dimana beberapa diantaranya lebih menarik dan menantang dibanding lainnya.

Menurut Muchlas (2006) terdapat 3 macam teori yang mendukung teori karakteristik pekerjaan ini antara lain:

- a. Persyaratan tugas: model karakteristik pekerjaan dan ciri persyaratan tugas dalam organisasi itu.
- b. Jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai standar atau dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain

- c. Penilaian jumlah pekerjaan dilakukan menggunakan indikator: umpan balik dari rekan, atasan, bawahan, orientasi waktu dan menghargai produk dengan insentif yang sewajarnya, (Jain, 2006).
- d. Target Pencapaian: Brocklesby, J. And Cummings yang dikutip dalam Eriyatno (2006) menyebutkan pemenuhan standar kerja merupakan proses menghasilkan suatu kegiatan yang berjalan sempurna, seluruh pekerjaan dilaksanakan secara rapi, sempurna, dapat diterapkan dan akurat.
- e. Kualitas kerja, dimana Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

Menurut Hayadi dan Kristiani (2007) kinerja merupakan gambaran tingkat suatu pelaksanaan kegiatan atau program dalam usaha mencapai tujuan, misi, dan visi organisasi. Istilah kinerja sering dipakai untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang mempunyai tujuan strategis organisasi. Hasil pengukuran terhadap capaian kinerja sebagai dasar bagi pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja periode berikutnya.

Pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari 3 komponen yaitu kondisi yang diharapkan, pelaksanaan program dan indikator yang dicapai. Produktivitas petugas pegawai dalam bekerja dapat diukur melalui berbagai cara, antara lain melalui gaji yang diperoleh tiap-tiap pegawai, atau bisa juga diukur dengan

menggunakan rasio perbandingan antara kompensasi diperoleh oleh petugas pegawai dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada dalam puskesmas.

2.1.5 Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2006), sedangkan menurut Dessler (2006) penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2006). Menurut Simamora (2006) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi manfaat Wexley dan Yukl (dalam Crimson, 2008) yaitu :

a. Segi administratif antara lain:

- Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
- Sebagai alat penetapkan kebutuhan pelatihan
- Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
- Dasar penilaian manfaat pelatihan
- Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
- Metode administrasi penggajian

b. Segi pengembangan pegawai antara lain

- Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
- Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
- Alat untuk meningkatkan motivasi pegawai
- Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya
- Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah

Berikut langkah-langkah penilaian kinerja (Dessler, 2006) :

- a. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk mempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Prihadi, 2004)

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu dalam pengambilan keputusan oleh manajer dan memberi umpan balik kepada personel tentang pelaksanaan pekerjaannya. Melalui penilaian ini manajer akan mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian tugas yang telah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penilaian yang demikian seorang pimpinan akan menggunakan uraian tugas sebagai tolak ukur.

Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik, bila di bawah standar uraian tugas tersebut berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik. Pernyataan ini dipertegas oleh pendapat Kuswadi (2004) menyatakan bahwa ada variabel yang secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja bidan, yaitu kompetensi, kebutuhan tugas atau persyaratan kerja, gaya manajemen dan iklim organisasi.

Salah satu unsur manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan. Hal ini akan maksimal jika ada informasi awal dari kinerja pegawai yang akan dikembangkan. Fungsi penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan oleh

seorang atasan, karena hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan yang akan atau telah diambil oleh personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai/pegawai tentang kinerja pegawai.

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pegawai, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Sayangnya penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan pegawai, hal ini kerap disebabkan oleh berbagai ketidakpastian dan ambiguitas di seputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi bahwa individu-individu mengelola prestasi kerja mereka (Simamora, 1997)

Dale (2002) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai atau mengetahui apakah pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. As'ad (1997) yang mengutip pendapat Meiner, menjelaskan bahwa kriteria umum yang sering digunakan sebagai kriteria pengukuran kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Penilaian kinerja dapat meliputi kualitas dan kuantitas, daerah kerja organisasi, perencanaan organisasi, pengetahuan pegawai dan ketepatan waktu.

Brittel dan Newstrom (dalam Dale, 2002) mengatakan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk:

- a. Menjadikan pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan yang dibawah standar.

- b. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen, apakah mereka telah bekerja dengan baik atau tidak.
- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk meningkatkan organisasi.

Manullang (2001) menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai pegawai bagi organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja meliputi bukan saja kualitas kerja tetapi juga watak, kelakuan, dan kuantitas pribadi pegawai.

Martoyo (2000) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat mermbantu meningkatkan loyalitas organisasi dan para pegawai.

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus memunyai hubungan dengan pekerjaan (*job-related*), memunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job-related* berarti bahwa sistem menilai perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan sustu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para pegawai (Handoko, 1999).

Siagian (1996) mengemukakan bahwa penilaian pekerjaan adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi, tujuannya adalah untuk menentukan pekerjaan mana yang

dibayar lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan lain. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya, pengetahuan atau keterampilan yang dituntut, berat ringannya upaya yang harus dikerahkan dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

Notoadmodjo (2001) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

2.1.6 Teknik Penilaian Kinerja

Dari penilaian kinerja diharapkan adanya suatu gambaran yang akurat mengenai keadaan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus memunyai standar pelaksanaan kerja yang berhubungan dengan hasil yang digunakan.

As'ad (2004) ada beberapa metode yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yang dapat diklasifikasikan dalam tiga kategori yaitu:

- a. *Subjective procedure*: Prosedur ini meliputi penilaian atau pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja pegawai yang dilakukan oleh atasan, bawahan dan diri sendiri. Metode ini terdiri dari:
 - 1) *Rating scale*: adalah suatu metode rating (penilaian) yang dilakukan oleh atas terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan orangnya. Prosedur ini meliputi skala grafik, skala *multiple-step* dan skala *behavioural*.

- 2) *Cheklis*: merupakan suatu prosedur penilaian dengan memberikan daftar pertanyaan-pertanyaan khusus dan diminta melaporkan secara ringkas mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai, baik yang sudah atau belum tampak. Prosedur ini meliputi *weighted checklist* dan *forced-choice checklist*.
- 3) *Employee comparison* : adalah prosedur perilaku dengan cara membandingkan secara sistematis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya berdasarkan dimensi-dimensi pekerjaan atau menpegawaitkan pegawainya (yang dinilai) dari yang paling rendah ke paling tinggi. Prosedur ini terdiri dari *alternative ranking*, *paired comparison* dan *forced distribution*.
- 4) *Critical incident* (metode insiden kritis): merupakan metode dengan penilaian dengan melibatkan seorang supervisor untuk mencatat semua kejadian atau perilaku pegawai yang biasa maupun yang luar biasa dari kejadian sehari-hari.
- 5) *Group appraisal*: merupakan prosedur penilaian yang dilakukan oleh atasan pada pegawai yang bersangkutan ditambah dua atau empat supervisor lainnya dengan tujuan agar dalam proses penilaian, mereka yang betul-betul mengerti tentang kesuksesan kerja pegawai bias memberikan sumbangan pemikiran.
- 6) *Essay evaluation*: merupakan prosedur penilaian dimana penilaian diminta untuk menuliskan asay yang isinya menggambarkan kemampuan dan kelemahan setiap personil/ pegawai.

- b. *Direct measure* Merupakan penilaian yang dilakukan secara langsung dimana dalam hal ini prestasi kerja masing-masing pekarjaan berbeda dalam kaitannya dengan produktivitas.
- c. *Proficiency testing* merupakan penilaian yang dilakukan dengan menguji keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai/pegawai dalam pekerjaannya.

Dharma, (2001) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Selanjutnya Simamora, (2004) menyatakan bahwa : “Penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode”.

Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa : “kinerja meliputi beberapa aspek, sebagai berikut.

- 1) *Quality of work*
- 2) *Promptness*
- 3) *Initiative*
- 4) *Capability*

5) *Communication*

Sedangkan Simamora, (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi.

- 1) Mutu
- 2) Kuantitas
- 3) Penyelesaian proyek
- 4) Kerjasama
- 5) Kepemimpinan

Tohardi, (2002) mengajukan unsur-unsur kinerja yang dinilai adalah sebagai berikut.

- 1) Kesetiaan (loyalitas)
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Prakarsa
- 7) Kepemimpinan

Berkaitan dengan pengukuran tersebut, Swanto (1999) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar, sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan

- 4) Pendapat atau pernyataan
- 5) Keputusan yang diambil
- 6) Perencanaan kerja
- 7) Daerah organisasi kerja

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dimulai.

Bernardin dan Russel (dalam Martoyo, 2000) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut.

- 1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timeliness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) *Cost Effective*

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5) *Need for Supervisor*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Import*

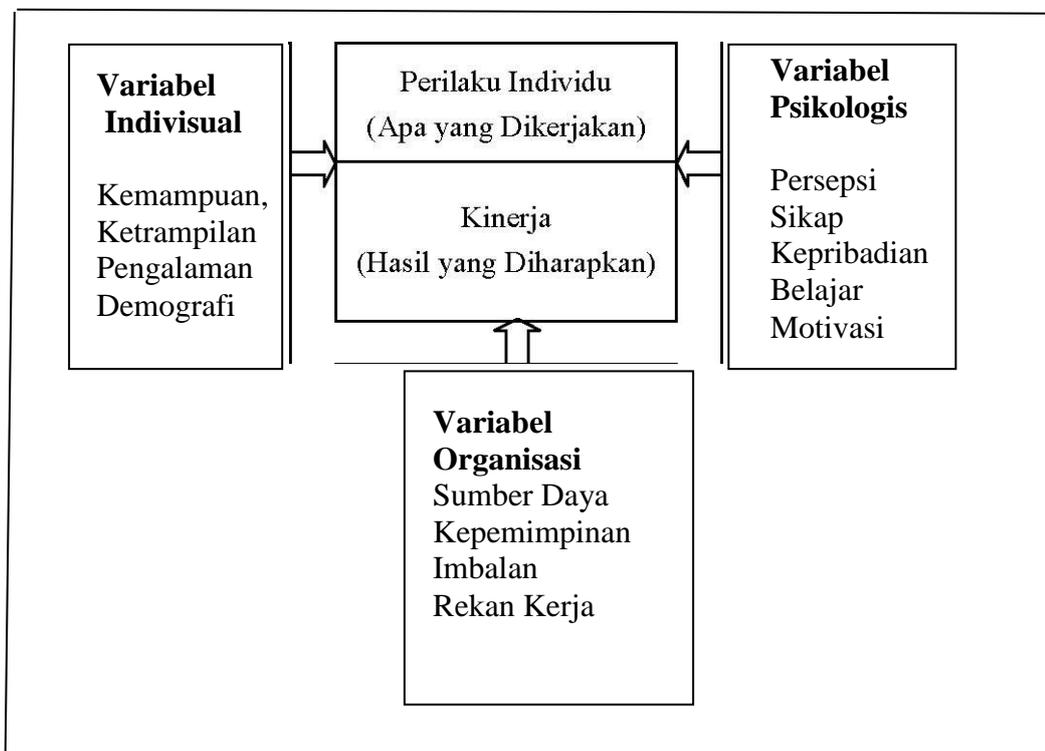
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kriteria karyawan telah sesuai dengan sasaran yang telah diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Dalam perusahaan jasa, pengukuran kinerja yang digunakan disesuaikan dengan situasi dan kondisi kerja. Menurut Swanto (1999) terdapat 7 poin penilaian perilaku kinerja, dimana ke 7 pengukuran kinerja tersebut yang

dijadikan dasar oleh perusahaan sebagai alat ukur kinerja adalah kuantitas kerja. Kuantitas kerja ini dalam bentuk satuan rupiah. Walaupun demikian dari ke 7 poin penilaian kerja tersebut saling berkaitan dan pada dasarnya dapat dinilai atau diukur pada setiap poin tersebut. Namun pada dasarnya ke 7 poin tersebut dapat dicerminkan oleh satu poin yaitu kuantitas kerja yang merupakan hasil akhir dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan

2.1.7. Model Teori Kinerja

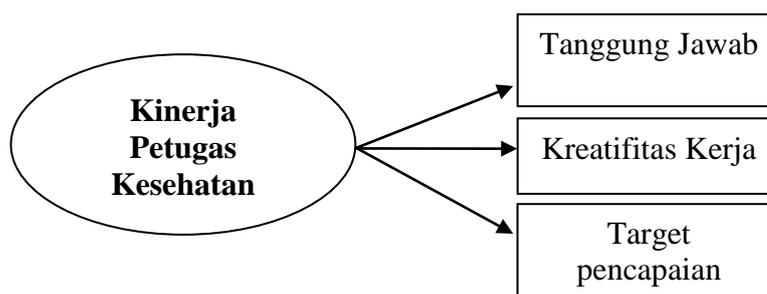


Gambar 2.1. Kerangka Model Perilaku dan Gibson dari kinerja
 Dalam buku berjudul *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. pl 67*
 Sumber :Gibson (1996) dalam Simamora (2006)

2.1.8 Sintesis Kinerja Petugas Kesehatan dalam Penerapan MTBS

Sintesis yang dapat diambil dari pengertian kinerja petugas kesehatan dalam penerapan MTBS adalah penampilan kerja dan hasil petugas MTBS dalam menerapkan program MTBS yang akan berdampak pada kualitas deteksi dini penyakit pada balita dan mempercepat proses penyembuhan penyakit sehingga menurunkan angka kematian bayi dan balita. Indikator dari kinerja itu sendiri adalah tanggung jawab, target pencapaian dan kreatifitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator kinerja tenaga kesehatan dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Mas'ud, 2004 dan Simamora (2006)

2.2 Kemampuan Kerja Petugas MTBS

2.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja petugas MTBS sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang petugas MTBS. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja petugas MTBS dalam sebuah puskesmas atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja petugas MTBSnya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang petugas MTBS untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang petugas MTBS. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. (Robbins, 1998)

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan petugas MTBS di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri

seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan kerja, merupakan wujud dari adanya upaya organisasi, yang dapat disebut sebagai kemampuan organisasi. Menurut Ulrich (1997), diperlukan lima kemampuan organisasi seperti diuraikan sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk mengembangkan ideologi dasar bersama.

Sebuah ideologi bersama merupakan identitas sebuah organisasi/puskesmas dalam pikiran para petugas MTBS, pelanggan (publik) dan investor. Hasil penelitian Collins dan Porros seperti yang dikutip Ulrich (1997), melaporkan bahwa puskesmas-puskesmas yang mempunyai visi ini mempunyai ideologi dasar yang mendefinisikan apa yang mereka yakini. Para eksekutif di puskesmas itu dengan eksplisit menyatakan bahwa ideologi baru yang berfokus pada pemberdayaan harus meresap kedalam organisasi puskesmas, sebuah ideologi dimana orang yang paling dekat dengan bidang tugasnya mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi.

Kelompok eksekutif ini percaya bahwa apabila mereka dapat menanamkan ideologi ini diantara para petugas MTBS, maka para pelanggan akan dilayani dengan lebih baik. Untuk meningkatkan pemberdayaan dengan membagi informasi dari atas ke bawah, memastikan adanya keahlian dengan mengembangkan petugas MTBS dan menggeser pengambilan keputusan dan tanggung jawab ke bawah. Imbalan penganutan ideologi ini adalah adanya biaya yang lebih rendah karena diperlukan lebih sedikit supervisi

langsung dan kualitas akan lebih tinggi karena lebih banyak keahlian yang dekat pada keputusan-keputusan langsung.

Manakala para individu membagi ideologi bersama tentang identitas puskesmas, maka kekuatan mereka masing-masing akan bergabung menjadi suatu kesatuan yang lebih kuat. Ideologi bersama ini akan tercipta ketika para petugas MTBS mengetahui dengan jelas apa yang ingin dicapai puskesmas, mengapa puskesmas bergerak ke satu arah dan tidak ke arah lain, dan apa yang disumbangkan petugas MTBS bagi tujuan bersama.

2. Kemampuan mempertahankan petugas MTBS yang terampil.

Para eksekutif menyadari bahwa para petugas MTBS yang berinteraksi langsung dengan pasien/pelanggan/publik adalah mata rantai yang paling penting dalam hubungan organisasi/puskesmas dengan konsumen masyarakat luas. Para petugas MTBS digaris depan adalah kontak interaksi kunci.

Organisasi masa depan harus belajar menangkap kapital intelektual para petugas MTBS. Kapital intelektual harus menjadi aktiva paling berharga dalam organisasi/puskesmas. Untuk menangkap aktiva ini, manajemen harus mencari jalan sehingga hati, pikiran dan jiwa mereka mengabdikan pada tujuan-tujuan puskesmas (organisasi). Kapital intelektual harus diperjuangkan, bukan untuk dinyatakan.

3. Kemampuan untuk tidak membeda-bedakan.

Pada saat puskesmas tumbuh (organisasi berkembang), kategori-kategori yang sering diciptakan untuk membedakan para individu. Tingkat (antara non petugas dan petugas MTBS), spesialisasi fungsional adalah contoh dari batas-batas yang mengklasifikasikan individu. Mengangkat batas-batas tersebut berarti tidak mempedulikan kategori-kategori tempat para petugas MTBS bekerja, tetapi sebaliknya lebih mempedulikan keahlian yang dimiliki seseorang. Dalam organisasi tanpa batas, para individu yang berpotensi mengembangkan keahlian mereka tanpa mempedulikan hirarki, fungsi dan posisi.

General Electric Company berupaya untuk mengurangi batas-batas tersebut secara sistematis. Mereka mendorong diadakannya pertemuan-pertemuan, dimana para petugas MTBS dapat membagi ide-ide dengan para manajer, yang langsung menanggapi di tempat. Dibentuk tim-tim antar fungsional yang berfokus pada pelayanan pelanggan (masyarakat luas). Ini melibatkan pelanggan dan pemasok dalam program-program pelatihan dan membagi informasi, wewenang, keahlian dan imbalan di seluruh organisasi.

Kemampuan-kemampuan tanpa batas ini penting bagi organisasi masa depan. Jika batas-batas dihilangkan, organisasi-organisasi dapat mengambil keputusan dengan cepat dan lebih baik. Para pelanggan dan para pemasok bekerja sama dalam suatu proses kerja yang berkesinambungan, dan para

petugas MTBS disemua tingkat dan fungsi organisasi memusatkan perhatiannya untuk melayani pasien (pelanggan/publik).

4. Kemampuan menciptakan kapasitas untuk berubah.

Masa depan tidak dapat diramalkan karena selalu diwarnai dengan perubahan yang tidak menentu, karenanya diperlukan daya cipta kemampuan untuk berubah. Kapasitas untuk berubah ini mencakup kegesitan, mampu beradaptasi dan kecepatan. Organisasi-organisasi mempunyai tingkat kemampuan untuk berubah. Beberapa organisasi tampaknya kaku, tidak fleksibel dan tidak dapat berubah, sedangkan yang lainnya mempunyai kapasitas intern (*built-in*) untuk bergeser, bergerak dan beradaptasi secara cepat dalam kondisi yang berubah.

Menciptakan kemampuan untuk berubah membuat organisasi hidup dan segar. Ketidakmampuan untuk mengetahui masa depan tidak akan menciptakan ketakutan jika organisasi dapat berubah dan beradaptasi secara cepat, gesit dan cerdas. Kemampuan untuk mengganti proses, harga, merek, produk dan pelayanan yang lebih cepat dari pesaing akan menjadi penentu kesuksesan.

5. Kemampuan menguasai belajar dengan cepat.

Proses belajar adalah kemampuan sebuah organisasi untuk membangkitkan dan mengklasifikasikan ide-ide yang mempunyai dampak. Belajar cepat membedakan setiap organisasi dalam kecepatan mereka menciptakan dan menyebarkan ide-ide. Ini terjadi bila ide-ide dalam satu bagian organisasi diklasifikasikan dan dibagi keseluruhan organisasi

sehingga kesalahan tidak terulang dan keberhasilan dapat diulangi. Jika belajar cepat sudah menjadi kebiasaan dalam organisasi, maka inovasi akan terjadi dalam unit organisasi dan juga akan disebar dengan cepat keseluruhan unit organisasi.

Menurut Ulrich (1997), dengan fokus pada kemampuan, para eksekutif akan bertindak seperti dalam hal-hal berikut:

- a. Menggunakan waktu lebih sedikit pada perencanaan formal dan lebih banyak untuk bertindak.
- b. Hanya peduli lebih sedikit terhadap bagan dan struktur organisasi dan lebih memusatkan perhatian pada pelaksanaan pekerjaan apapun strukturnya.
- c. Memberi perhatian terhadap bagaimana hasil diperoleh dan bagaimana hasilnya.
- d. Seberapa jauh tindakan para eksekutif (administrator, manajer, kepala-kepala bagian) menciptakan kemampuan-kemampuan yang unik dan definitif dalam organisasi akan menjadi tolok ukur kinerja mereka.
- e. Mencari pimpinan yang tidak hanya mempunyai kharisma pribadi tetapi juga mempunyai keterampilan untuk menciptakan kemampuan yang berkesinambungan.
- f. Terus-menerus berupaya mengetahui kemampuan apa saja yang dibutuhkan untuk mengantisipasi harapan konsumen (pelanggan/masyarakat luas).

2.2.2 Ciri-ciri petugas MTBS yang memiliki kemampuan

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan petugas MTBS mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja petugas MTBS ada tiga komponen yang meliputi :

- a. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- b. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi

berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

- c. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua petugas MTBS dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins,1998)

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja petugas MTBS yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa petugas MTBS dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998)

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kemampuan yang bisa dipertanggung jawabkan. Hal ini perlu diketahui ciri-ciri yang memiliki kemampuan. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri petugas MTBS yang mampu.

David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (1986) menggolongkan ciri-ciri petugas MTBS yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

a. Ciri-ciri Pokok

1) Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi .

2) Kelincahan mental berpikir ke segala arah

Berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari idea tau gagasan menyebar ke segala arah.

3) Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

4) Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan mengejutkan.

5) Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperluas cakrawala berpikir.

6) Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka: usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup

7) Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).

b. Ciri-ciri yang Memungkinkan

Ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, meliputi:

1. Kekuatan mental atau fisik untuk bekerja keras
2. Berfikir mandiri,
3. Pantang menyerah
4. Mampu berkomunikasi dengan baik
5. Lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi kecil
6. Keingintahuan intelektual
7. Kaya humor dan fantasi
8. Tidak segera menolak ide atau gagasan baru
9. Arah hidup yang mantap.

Hendrik (1989) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan dan kreatif adalah:

1. Orang yang kreatif memanage ingin tahunya secara baik. Intelektualnya giat bekerja dan dinamis.
2. Orang yang berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantanginya.
3. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
4. Orang yang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah.

5. Orang yang mandiri (*Independent*). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa orang yang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah yang bernilai. Mereka dapat memusatkan perhatiannya pada suatu masalah secara alamiah dan mengaitkannya baik secara sadar atau tidak, untuk memecahkannya. Ia menerima ide yang baru, yang muncul dari diri sendiri atau yang dikemukakan orang lain. Kemudian mengkombinasikan pikirannya yang matang dengan intuisinya secara selektif, sebagai dasar pemecahan yang baik. Ia secara energi menterjemahkan idenya melalui tindakan dan mengakibatkan hasil pemecahan masalah yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Kennon dan Baron dalam Sudjana (2000) mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang memiliki kemampuan dan kreatif: (1) lebih menunjukkan sikap dewasa secara emosional dan peka dalam menangkap masalah dari suatu situasi, (2) dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, (3) tidak tergantung pada orang lain dan percaya pada diri sendiri. (4) mampu menguasai diri sendiri, (5) penuh keberanian yang bermakna, dan (6) panjang akal nya.

Berdasarkan karakteristik tersebut, maka petugas MTBS yang memiliki kemampuan adalah petugas MTBS yang memiliki rasa ingin tahu yang di manfaatkan semaksimal mungkin; mau bekerja keras; berani mengambil keputusan; pengetahuan dan kecakapan intelektualnya

dimanfaatkan semaksimal mungkin; mandiri; dinamis; penuh inovasi dan daya cipta; bersedia menerima informasi; menghubungkan-hubungkan ide dengan pengalaman yang diperoleh dari sumber yang berbeda; cenderung menampilkan berbagai alternative terhadap subjek tertentu.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kemampuan seseorang yang dapat ditumbuh-kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa orang yang dapat mempengaruhinya.

Sahlan (dalam Riduan, 2005) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan sebagai berikut:

a. Faktor usia

Plato berpendapat bahwa, seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kemampuan dan kreatifitasnya mengalami kemunduran, karena dimakan usia. Kadang kemampuan dan bakat seseorang yang begitu jaya waktu muda dapat sirna setelah tua. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya.

b. Faktor jenis kelamin

Dari laporan penelitian yang dilakukan oleh J. Mac.Ewan dan Petersen, New Jersey, hasil penemuannya mengatakan bahwa, dalam kelancaran ide, kaum wanita lebih unggul 40% dibandingkan dengan kaum lelaki. Selanjutnya Jhonson O'connor foundation,

mengemukakan bahwa, rata-rata kemampuan dan bakat kreatif kaum wanita 25% lebih unggul dibanding kaum pria.

c. Faktor usaha

Faktor usaha dan kemauan keras dari manusia akan menciptakan kreativitas. Usaha keras akan mampu membentuk kebiasaan berupa peningkatan kreativitas dengan baik, seperti dikatakan Brook Atkinson, kekuatan penggerak yang benar menjadi pembeda tingkat kemampuan dan kreativitas bukan tingkat alamiah.

Campbell (dalam Mangunhardjana, 1986) mengemukakan 7 faktor yang menghambat kemampuan, yaitu (1) rasa takut gagal, (2) terlalu sibuk dengan tata tertib dan tradisi, (3) gagal melihat kekuatan yang ada, (4) terlalu pasti, (5) enggan untuk mempengaruhi, (6) enggan untuk bermain-main, (7) terlalu menghadapkan hadiah. Torrance (dalam Hendrik (1989: 61) lebih spesifik mengemukakan faktor-faktor yang menghambat kemampuan seorang petugas MTBS dari kepribadian seorang pimpinan dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya dalam berinteraksi dengan petugas MTBS di instansi/dinas/lembaga, yaitu:

- a. Otoriter
- b. *Defensive*
- c. Waktu yang tersedia terbatas
- d. Menganggap faktor hubungan manusia manusiawi sia-sia untuk diterapkan
- e. Lemah secara intelektual

- f. Kurang energik intelektual
- g. dikuasai oleh perasaan bahwa fungsinya hanya menyampaikan informasi kepada petugas MTBS dan masyarakat.
- h. Tidak berminat untuk meningkatkan rasa ingin tahu dari petugas MTBSnya
- i. Terikat secara kaku terhadap materi dan program-program atau rencana kerja yang telah ditetapkan
- j. Tidak mau peduli dan berurusan dengan hal-hal yang dibutuhkan petugas MTBS dan masyarakat

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan di usahakan dapat mempertahankan dan menumbuhkembangkan faktor-faktor yang mendukung kemampuan kerja petugas MTBS dan berusaha menjauhkan bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kemampuan sehingga kemampuan kerja petugas MTBS dapat berkembang dan kualitas pelayanan kesehatan dapat terlayani dengan prima.

2.2.4 Indikator kemampuan

Sutermeister dan Bob Davis et.al (dalam Riduan, 2005). ini memandang bahwa kemampuan (*ability*) dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan faktor keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan, persepsi dan konsep diri. Kemampuan seorang petugas MTBS secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Keterampilan menjalankan tugas

Dalam proses pekerjaan dilapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan complex, sehingga petugas MTBS harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar petugas MTBSnya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan.
2. Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu petugas MTBS terhadap sesuatu masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
3. Mengembangkan pola berpikir petugas MTBS dan cara bekerja yang baik.
4. Menuntun proses berpikir petugas MTBS sebab bekerja yang baik akan membantu pimpinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.
5. Memusatkan perhatian petugas MTBS terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani dilapangan.

b. Keahlian Kerja

Keahlian kerja petugas MTBS adalah segala bentuk respon, apakah bersifat verbal (biasa di ungkapkan atau diutarakan dengan kata-kata langsung seperti; baik pekerjaannya, sukses menjalankan tugas, benar dan sebagainya) maupun non verbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan dan sebagainya), yang merupakan bagian dari

modifikasi tingkah laku atau kebijakan masyarakat terhadap petugas MTBSnya, yang bertujuan untuk memberikan informasi umpan balik bagi petugas MTBS atas pekerjaannya sebagai suatu tindakan dorongan atau koreksi.

Keahlian kerja petugas MTBS dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelajaran atau membesarkan hati petugas MTBS agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi melaksanakan pekerjaannya dilapangan.

Tujuan Keahlian kerja yang diharapkan berpengaruh positif terhadap sikap petugas MTBS adalah untuk:

- 1) Meningkatkan perhatian petugas MTBS terhadap konsentrasi pekerjaan.
- 2) Merasa dan meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku petugas MTBS yang produktif.

Berkaitan dengan cara memberikan keahlian kerja, Usman (1992) menjelaskan bahwa, ada 4 dalam menggunakan penguatan, yakni:

- 1) Penguatan kepada pribadi tertentu; penguatan harus jelas kepada siapa ditujukan sebab, bila tidak jelas akan tidak efektif. Hal ini tidak dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menyebutkan nama petugas MTBS.

- 2) Penguatan kepada kelompok petugas MTBS; penguatan ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada kelompok petugas MTBS yang dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan kepada kelompok tersebut.
- 3) Pemberian penguatan dengan cara segera; penguatan seharusnya diberikan segera setelah munculnya tingkah laku atau respon petugas MTBS yang diharapkan. Penguatan yang ditunda pemberiannya, cenderung kurang efektif.
- 4) Variasi dalam penggunaan; jenis atau macam penguatan yang digunakan hendaknya bervariasi, tidak terbatas pada satu jenis saja karena hal ini akan menimbulkan kebosanan dan lama-kelamaan akan kurang efektif.

c. Ketelitian Pekerjaan

Variasi pekerjaan petugas MTBS memerlukan ketelitian yang ekstra. Variasi pekerjaan adalah suatu kegiatan petugas MTBS dalam proses interaksi pekerjaan atau tugas dilapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan petugas MTBS sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, petugas MTBS senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta penuh partisipasi. Secara garis besar, tujuan dan manfaat dari *variation skill* adalah sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan dan meningkatkan perhatian petugas MTBS kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diembangkannya yang relevan dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa petugas MTBS yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau job yang baru.
- 3) Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi dilingkungan kerjanya dengan lebih baik.
- 4) Memberikan kesempatan kepada petugas MTBS untuk memperoleh cara menyerap pengarahannya pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang petugas MTBS yang baik.

Sedangkan keterkaitan dengan prinsip penggunaannya, lebih jauh Usman (1992) menjelaskan bahwa, ada tiga prinsip penggunaan *variation skill* yang perlu diperhatikan, yakni:

- 1) Variasi hendaknya digunakan dengan suatu maksud tertentu yang relevan dengan tujuan yang hendak dipakai.
- 2) Variasi harus digunakan secara lancar dan berkesinambungan sehingga tidak akan merusak perhatian petugas MTBS dan tidak mengganggu pekerjaan.
- 3) Direncanakan dengan matang dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana pekerjaan atau program kerja.

4) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja petugas MTBS adalah suatu kondisi dimana seorang petugas MTBS merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap puskesmas akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para petugas MTBSnya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang petugas MTBS, maka kinerja petugas MTBS di dalam puskesmas akan tinggi pula (Robbins,1998).

2.2.5 Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Petugas MTBS

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja pegawai cenderung terpusat pada kinerja pegawai. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya.

Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap keluarnya pegawai karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi.

Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh pegawainya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para pegawainya.

2.2.6. Sintesis Kemampuan Kerja

Sintesis yang dapat diambil dari kemampuan (*ability*) adalah penguasaan antara pengetahuan (*knowledge*,) dan keterampilan (*skills*), yang dimiliki petugas MTBS untuk mempercepat proses penyembuhan penyakit dan deteksi dini penyakit pada balita, sehingga pertumbuhan dan perkembangan balita menjadi optimal. Kemampuan kerja sudah terukur sehingga tidak ada indikator yang merefleksikan.

2.3 Motivasi Kerja Petugas Kesehatan

2.3.1 Pengetian Motivasi Kerja

Hafizurrachman (2009) berpendapat motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses pelaksanaan pekerjaan. Setiap anggota organisasi akan bekerja, melakukan kegiatan dan melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab bila memiliki semangat kerja, semangat kerja dapat ditimbulkan oleh motivasi kerja yang akan mendorong seseorang untuk efektif melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007). Motivasi berasal dari *motive* atau dengan bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti mengerahkan. Liang Gie dalam Martoyo (dalam Gustisyah, 2009) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Martoyo, 2000).

Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu adalah pengertian mendalam tentang manusia. Untuk menghindari kekurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya disampaikan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

1. Motif: motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi: motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
3. Motivasi kerja: motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat
4. Incentive: istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Morrison (1994) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek (sasarannya) maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Menurut Gibson (1997), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan. Vroom (1964) dalam Luthan (2005) mengatakan kekuatan motivasi adalah valensi dan harapan. Teori pengharapan berargumentasi bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu yang berhubungan dengan, hubungan usaha-kinerja (*expectancy* = pengharapan), hubungan kerja-hasil (*instrumentalitas* = perantara), dan persepsi pentingnya berbagai macam hasil pekerjaan (*valence* = valensi).

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Kemudian Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi

kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2003) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga (3) elemen penting yaitu; usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan. Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Ara (dalam Gustisyah, 2009), adalah perilaku kuat yang diarahkan menuju ke suatu tujuan tertentu, dibalik perilaku kuat ini diduga terdapat sejenis *kebutuhan keinginan* atau *hasrat*. Istilah butuh atau ingin menunjukkan adanya suatu kekurangan (atau kelebihan) akan sesuatu, di mana dengan tercapainya tujuan tadi hal tersebut dapat dipuaskan. Lebih lanjut mengatakan istilah hasrat menunjukkan perasaan yang kuat, dengan cara ini dapat dilihat motivasi sebagai suatu proses, mula-mula impuls atau

isyarat (panggilan) datang atau timbul dari dalam diri seseorang dan kemudian menuntunnya untuk bertindak dalam cara-cara yang memungkinkan terpenuhinya isyarat (panggilan) tersebut yang dipikirkan sebagai kebutuhan, keinginan dan hasrat.

Uchjana (dalam Rismayani, 2007), menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi. Pernyataan ini memberi arti bahwa seseorang akan mau melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu: kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif, bertujuan mengurangi perasaan cemas (*anxiety reducing motivation*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Sebaliknya motivasi negatif atau yang sering disebut orang pendekatan tongkat pemukul (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

Wahjosumidjo (1997), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri. Hal yang hampir bersamaan juga dikemukakan oleh Nawawi (2005), bahwa motivasi merupakan proses

psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk bertindak atau berbuat melalui pengambilan keputusan.

Mangkuprawira (2007), merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Hasibuan (2006), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat motivasi hanya bisa diukur secara kualitatif. Ia hanya bisa dilihat dari perilaku yang ditampilkan oleh para pegawai. Bila seorang sering absen, apatis, agresif, tidak loyal, frustrasi, berpikir reaktif atau berperilaku negatif lainnya, maka sering ia disebut sebagai pegawai bermotivasi rendah. Secara kuantitatif, sulit menentukan apakah seorang pegawai mempunyai motivasi rendah atau tinggi, tetapi dari konstruk perilakunya orang akan gampang menilai.

Ara (dalam Gustisyah, 2009), menyatakan terlepas dari kepentingannya yang nyata motivasi sulit untuk didefinisikan dan dianalisis dengan satu definisi, motivasi berkaitan dengan arah dari perilaku, kekuatan tanggapan,

yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan dan keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis motivasi harus memusatkan diri pada faktor-faktor yang membangkitkan dan mengarahkan aktivitas seseorang. Pendapat seorang ahli teori menekankan aspek kelangsungan arah dan tujuan dari motivasi, ahli teori lain menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan dan dihentikan, serta reaksi subjektif yang ada pada saat semua ini terjadi.

Ernest dalam Mangkunegara (2001), mengemukakan bahwa *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting* bahwa Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Secara operasional motivasi kerja dapat dirumuskan adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

2.3.2 Teori Motivasi

a. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Mangkuprawira (2007), memperkenalkan suatu teori motivasi yang disebut teori *two-factor*, faktor yang pertama, yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat pegawai senang, nyaman dan tenang, ini disebut sebagai faktor *satisfiers*. Herzberg lebih lanjut mengidentifikasi bahwa yang termasuk dalam *satisfiers* adalah; *achievement, recognition, advancement, growth, working condition* dan *work itself*, faktor kedua, disebut sebagai *dissatisfiers* yang terdiri atas; gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, status relasi antar pekerja dan *personal life*.

Kedua faktor yang disebutkan oleh Herzberg ini tidak bisa saling menggantikan dan bukan merupakan suplemen terhadap satu dengan yang lain. Bila *dissatisfiers* terpenuhi, belum tentu menyebabkan timbulnya kepuasan bagi pegawai. Agar kepuasan bisa muncul dan ketidakpuasan bisa dihilangkan, maka yang harus dilakukan oleh para manajer adalah *dissatisfiers* dan *satisfiers* harus dijaga dan ditingkatkan keberadaannya secara bersama-sama. Kedua faktor ini adalah syarat minimal yang harus dimiliki oleh suatu organisasi agar memiliki pegawai yang mempunyai motivasi tinggi. Manajemen dan organisasi tidak akan efektif tanpa mempunyai pegawai yang bermotivasi.

Susbandono (2006) mengemukakan bahwa dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang sederhana, tapi mengena, mampu menyenangkan dan menyamankan pegawai dan ternyata bisa memacu motivasi kerja dan dapat

mendongkrak kinerja perusahaan. Salah satu motivator yang diperkenalkan Hersberg *dalam* Mangkuprawira (2007), adalah *recognition*, banyak manajer dan atasan lupa bahwa sedikit sapaan yang sifatnya pengakuan atas dirinya, mempunyai efek ganda yang sering tidak diduga. Pegawai menjadi lebih merasa memiliki pekerjaan dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

b. Teori Motivasi David Mc Clelland

Mc. Clelland *dalam* Mangkuprawira (2007), mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, virus mental dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dan *Need for Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Need for Achievement*,

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Karakteristik Motivasi menurut Mc. Clelland *dalam* Mangkuprawira (2007) menyebutkan ada 6 karakteristik, yaitu:

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan memikul resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistik.

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2) *Need for Affiliation*

Merupakan kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3) *Need for Power*

Merupakan kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dalam Uno (2008) setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan *Maslow* akan terpaparkan. Yaitu ada lima tingkatan kebutuhan menurut Abraham *Maslow* :

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu keutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup termasuk makanan, minuman, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.2 Model Hierarki kebutuhan *Maslow*
 Dalam bukunya berjudul: *Motivasi dan Kepribadian P.75*
 Sumber : Abraham H. Maslow (1994)

Teori kebutuhan McClelland (Mangkunegara, 2010) teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi

Adalah dorongan untuk berprestasi dan menggali.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang – orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

3. Kebutuhan akan afiliasi

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ricky W dan Ronald (2004) dalam Hafizurrachman (2009), motivasi kerja pada seseorang pekerja dapat menimbulkan kepuasan kerja. Faktor–faktor yang menimbulkan motivasi kerja terbagi dua yaitu :

a. Faktor hakiki/intrinsik (Kepuasan kerja).

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Prestasi (kemajuan), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya seperti naik jabatan.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Pencapaian, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi tertinggi.
5. Pengakuan, besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja

b. Faktor buatan/ekstrinsik (Ketidakpuasan dalam pekerjaan) yang terbagi atas :

1. Penyeliaan, derajat kewajaran penyelia yang diasakan diterima sebagai imbalan untuk kerjanya.
2. Gaji, derajat kewajaan yang diterimanya sebagai imbalan untuk kerjanya.
3. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lain.
4. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan–pekerjaannya.
5. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan oleh tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Teori yang dikenal dengan *two factor model of motivation* secara sederhana mengemukakan bahwa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja sedangkan faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan didalam pekerjaan. Jika faktor intrisnik tersebut tidak ada maka tidak menyebabkan ketidakpuasan pada tenaga kerja, bila faktor ekstrinsik tidak diberikan dapat menyebabkan ketidakpuasan pada tenaga kerja

2.3.4 Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik

Menurut Deci dan Ryan (2000) sebenarnya ada dua macam motivasi, seperti yang dikemukakan mereka sebelumnya dalam teori *self determination* tahun 1985 mereka membedakan dua tipe motivasi berdasarkan alasan atau tujuan untuk meningkatkan suatu kegiatan. Perbedaan yang paling mendasar adalah

antara motivasi intrinsik, yang merujuk terhadap melakukan sesuatu hal karena memang tertarik atau menikmati, dan motivasi ekstrinsik, yang merujuk pada melakukan sesuatu karena ada *outcome* tertentu. Selama tiga decade dari penelitian yang telah mereka lakukan telah menunjukkan bahwa kualitas pengalaman dan kinerja seseorang akan sangat berbeda bila seseorang berperilaku dengan alasan intrinsik maupun ekstrinsik.

Motivasi intrinsik dianggap sebagai fenomena yang penting bagi para atasan yang secara alami menjadi katalis atau mempercepat pemahaman maupun pencapaian anak buahnya dengan pengaruh mereka (Ryan dan Stiller 1991 dalam Ryan dan Deci, 2000).

Pada literatur klasik yang sudah ada dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki karakteristik yang pucat dan kurang (walaupun cukup kuat) membentuk motivasi yang kontras dengan motivasi intrinsic (De Charms dalam Deci dan Ryan 2000). Walaupun demikian dengan adanya perbedaan kedua motivasi tersebut kita juga dapat melihat, motivasi apakah yang bisa lebih mempengaruhi seseorang dalam bekerja ataupun bertingkah laku.

Bisa kita lihat bahwa seseorang yang secara mendasar sudah termotivasi dengan minatnya dalam bekerja dan menikmati aktifitasnya, maka mereka akan menjadi lebih kreatif dibandingkan bila mereka awalnya sudah dikendalikan oleh tujuan orang lain (perusahaan).

Fungsi dari motivasi ekstrinsik seperti imbalan atau bonus, yang menyebabkan seseorang terfokus pada imbalan itu dibandingkan dengan tugas

yang sudah ada, akan menjadi sangat penting ketimbang menemukan solusi yang paling kreatif sekalipun.

1. Motivasi Intrinsik

Menurut Ryan dan Deci (2000) motivasi intrinsik adalah melakukan kegiatan untuk kepuasan diri dibandingkan dengan konsekuensi yang lain. Bila seseorang termotivasi secara intrinsik, maka dia akan melakukannya untuk kesenangan atau tantangan yang terkait dibandingkan bila melakukannya karena didorong, ditekan ataupun ada imbalan.

Pembentukan motivasi intrinsik menggambarkan inklinasi alami terhadap asimilasi, penguasaan, minat spontan dan eksplorasi yang penting untuk perkembangan social dan kognitif dan yang merepresentasikan sumber utama kesenangan dan vitalitas hidup (Csikszentmihalyi et al, 1995 dalam Ryan dan Deci 2000).

Huber (1996) menyebutkan motivasi intrinsik sebagai motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seorang individu dan bertujuan pada penyempurnaan pribadi.

Motivasi intrinsik sebagai variable pada penelitian ini apabila dilihat dari teori motivasi hygiene Herzberg terdiri dari keberhasilan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

a. Pencapaian

Teori pencapaian atau achievement ini telah dikemukakan oleh McLelland, 1961 dalam Berry (1998). Individu dengan kebutuhan yang tinggi terhadap sebuah pencapaian atau prestasi pasti menginginkan kemampuan yang tinggi terhadap aktifitas tertentu. Bagi seseorang yang kebutuhan dominannya untuk kesuksesan, kemudian bila dia mendapat tugas yang agak sulit, tugas tersebut menjadi jalan terbaik untuk mencapai nilai outcome yang tinggi bagi dirinya.

McLelland menyatakan bahwa seorang dengan prestasi yang tinggi memiliki tiga karakteristik yang membuat mereka efektif untuk bekerja di bagian managerial. Pertama, mereka menyukai situasi di mana secara pribadi mereka dapat mengambil tanggung jawab untuk mencari solusi sebuah permasalahan. Kedua, mereka mengatur tujuan prestasi yang agak sulit. Ketiga, mereka menginginkan umpan balik yang nyata terhadap apa yang sudah mereka lakukan.

Arnold, et all (1995) mengutip pernyataan Murray (1938) yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi adalah satu dari dua puluh kebutuhan yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Hal ini berhubungan dengan keinginan untuk mengatasi rintangan, melatih kekuatan, berjuang mengatasi sesuatu yang sulit sebaik mungkin dan secepat mungkin.

Menurut McLelland seseorang bisa dilatih untuk memiliki keinginan yang tinggi terhadap sebuah prestasi. Parker dan Chusmir (1991) dalam Arnold et all (1995) menemukan bahwa orang dengan keinginan yang tinggi terhadap prestasi lebih merasa berhasil dalam status/kekayaan, terpenuhinya kebutuhan

profesionalnya dan kontribusi terhadap masyarakat dibandingkan mereka yang keinginan berprestasinya rendah.

Cassidy dan Lynn (1989) dalam Arnold et all (1995) telah mengutarakan enam komponen yang menjadi indikator prestasi (*achievement*) :

1. Etika kerja. Motivasi untuk meraihnya berdasarkan kepercayaan bahwa kinerja tersebut baik dengan sendirinya.
 2. Pencarian kesempurnaan. Keinginan untuk menampilkan kemampuan terbaik seseorang.
 3. Aspirasi status. Keinginan untuk menggapai jenjang status dan mendominasi yang lain.
 4. Kompetisi. Keinginan untuk berkompetisi dengan yang lain dan mengalahkan mereka.
 5. Kegigihan. Terhadap uang dan kekayaan.
 6. Penguasaan. Kompetisi terhadap standar yang sudah ditetapkan (dibandingkan terhadap orang lain).
- b. Pengakuan.

Pengakuan merupakan penggunaan manjerial terhadap pengakuan atau penghargaan yang melibatkan pengetahuan manajemen tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik (Suwanto, 1999).

Bennet et all (2000) dalam Mathaur dan Imhoff (2006) menjelaskan bahwa tenaga kesehatan sangat menjunjung tinggi sebuah pengakuan dan penghargaan dari atasan rekan sebagaimana halnya dari pasien. Peranan dari hubungan

pekerjaan yang baik dengan atasan dan rekan kerja sama pentingnya dengan determinan motivasi yang diteliti di Georgia.

Tuntutan pekerjaan di jaman modern saat ini sangatlah cepat berubah dan berkesinambungan. Petugas kesehatan pada masa ini pun dihadapkan pada tantangan untuk menyesuaikan diri dengan harapan pimpinan. Fakta yang paling mendasar mungkin tidak berubah namun orang-orang menginginkan adanya pengakuan terhadap terhadap kerja keras yang sudah mereka lakukan serta sambutan atas kesuksesan mereka. Tanpa memandang usia atau jenjang karir, di atas segalanya, karyawan ingin merasakan bahwa mereka juga memainkan peranan yang penting bagi perusahaannya. Misalnya, pihak perusahaan memberikan ucapan terima kasih yang sederhana, sertifikat penghargaan ataupun hanya mengucapkan kerja yang bagus atau terima kasih.

Untuk itu biasanya sebuah perusahaan atau organisasi memiliki program pengakuan untuk karyawannya. Robbins (2006) mengutarakan program pengakuan karyawan terdiri dari perhatian pribadi, pengungkapan minat, persetujuan dan apresiasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik. Bentuknya beragam bisa berupa hadiah bulanan yang berprestasi dalam pekerjaan dan kemudian pemenang hadiah bulanan tersebut menjadi kandidat untuk pengakuan lebih lanjut untuk program penghargaan bagi karyawan tahunan.

Robbins (2006) juga mengaitkan antara program pengakuan ini dengan teori penguatan dan menyarankan bahwa memberi penghargaan untuk sebuah perilaku dengan pengakuan akan serta merta mengikuti perilaku tersebut seperti memperkuat pengulangannya perilaku tersebut. Di ajuga mengaitkan keterlibatan

karyawan dengan perusahaannya cocok dengan teori ERG dan usaha untuk menstimulasi kebutuhan akan prestasi atau pencapaian.

Pengakuan terhadap sebuah usaha akan membuat seseorang merasa nyaman dengan dirinya, pekerjaannya, kolega dan atasannya. Sebenarnya model pengakuan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan tidak perlu mahal, yang penting karyawan merasa berhasil kerjanya dihargai oleh perusahaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Gostik dan Elton, yang memperlihatkan empat skema pengakuan atas jasa yang biasa dilakukan :

1. Hadiah yang kecil namun berarti. Prestasi yang dilakukan adalah prestasi sehari-hari dan termasuk pekerjaan yang selesai dan dianggap baik dalam kelompok seperti, sukses mengatasi complain pasien. Atasan memberikan ucapan terima kasih, ucapan tertulis, sertifikat hadiah, makan siang dan sebagainya. Berikan ini pada orang tersebut dan bagialah saat-saat seperti ini pada kelompoknya apabila ada yang perlu disampaikan.
2. Sesuai dengan harapan. Prestasi seperti ini termasuk pekerjaan di luar target. Misalnya menembus kuota penjualan atau kuota produksi, memberikan ide inovatif ataupun perbaikan dsb.
3. Karir jangka panjang. Penyempurnaan ini adalah bagian dari rencana jangka panjang, dengan melakukan kinerja yang baik. Ulang tahun perusahaan, promosi untuk menjabat posisi tertentu terhadap produktivitas kepemimpinan adalah saat-saat yang tepat untuk merayakan prestasi ini.
4. Prestasi kelompok. Prestasi ini merupakan kerja kelompok, departemen atau unit yang lebih besar seperti menyelesaikan proyek utama atau seperempat

tahun yang sukses. Merupakan saat yang tepat untuk memberi pengakuan dan hadiah bagi kerjasama tim yang baik.

Menurut Gillies (1996) seorang karyawan akan merasakan adanya ketidakadilan bila penghargaan yang diterimanya tidak sesuai dengan yang diterima oleh karyawan lain yang jumlah inputnya sama.

c. Tanggung jawab

Menurut Garg dan Rastogi (2006), tanggung jawab adalah derajat di mana karyawan merasa bertanggung jawab untuk hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Bagi petugas kesehatan sendiri tanggung jawab merupakan amanat yang diemban mereka untuk melakukan asuhan kesehatan dan kewajiban yang harus mereka laksanakan selama bertugas. Status petugas kesehatan yang berbeda menyebabkan tanggung jawab yang harus diembanpun jadi berbeda. Status yang lebih tinggi misalnya Kepala Puskesmas akan membuat tanggung jawab yang dimiliki berbeda dengan pegawai pelaksana dan perawat penanggung jawab.

Menurut Pattinama (2004) tanggung jawab petugas kesehatan (*accountability primer*) yang menjadi faktor penentu utama dari kinerjanya dalam pelayanan kesehatan adalah memberikan asuhan kesehatan. Sedangkan tanggung jawab di luar pelayanan terhadap orang sakit (manajerial) termasuk tanggung jawab sekunder (*secondary accountability*), walaupun begitu tanggung jawab ini juga mendukung pencapaian kinerja petugas kesehatan.

d. Pekerjaan itu sendiri.

Mungkin kebanyakan motivasi dari karyawan adalah menolong seseorang akan membantu pekerjaan mereka sendiri menjadi lebih berarti. Pekerjaan

tersebut bukan hanya tugas yang mereka lakukan sehari-hari tetapi juga tugas baru yang kemudian akan menjadi rutin baginya. Tentu saja mereka tidak selalu tertarik atau merasa senang melakukan tugas tersebut penting dan keberhasilannya cukup baik. Atasan sebagai pendelegator tugas harus dapat memilih tugas mana yang penting maupun tidak penting. Bila dapat dihilangkan maka akan menghasilkan kepuasan dari pasien, di mana kepuasan mereka akan membuat mereka bekerja dengan lebih baik (Symptak, 1999).

White (2001) menyatakan bahwa dari sudut pandang motivasi, pekerjaan itu sendiri dapat menjadi alat motivasi untuk memberi karyawan sebuah kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya. Artinya pekerjaan itu sendiri akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

e. Kesempatan untuk berkembang

Kesempatan berkembang di sini berkaitan dengan pengembangan karir seorang individu di sebuah perusahaan atau organisasi. Biasanya kesempatan berkembang tersebut selalu terkait dengan pelatihan, seminar dan sebagainya yang berhubungan dengan karir seseorang. Kebanyakan program pelatihan diarahkan dan diorientasikan pada pekerjaan khusus atau jenjang karir tertentu, seperti pekerja baru, karyawan yang membutuhkan pelatihan ulang atau meneger menengah. Banyak organisasi yang menawarkan kesempatan bagi seorang individu dalam karirnya. Kesempatan untuk berkembang dan usaha perencanaanya memang membutuhkan pendekatan dan pembelajaran jangka panjang (Schultz dan Schultz, 1998).

Crawford et all (1993) dalam Ilyas (2002) menemukan adanya faktor-faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah hubungan harmonis antara personel dan penyelia, kesempatan untuk mengembangkan karir, keamanan kerja, Staffing dan Job Stress yang cukup.

2. Motivasi Ekstrinsik

Walaupun motivasi intrinsik sangat jelas dianggap sebagai sebuah tipe motivasi, kebanyakan aktivitas orang tersebut secara tidak langsung terlihat atau dengan kata lain dia termotivasi secara intrinsik.

Ryan dan Deci (2000) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu konsep yang menyinggung di mana sebuah aktivitas selesai dilakukan dengan maksud mendapatkan outcome yang terpisah. Istilah motivasi ekstrinsik merujuk pada kinerja suatu aktivitas dengan maksud ingin mendapatkan outcome yang dapat dipisahkan yang sangat kontras dengan motivasi intrinsik yang merujuk pada melakukan suatu aktivitas yang memuaskan bagi aktivitas itu sendiri.

Huber (1996) mendefinisikan motivasi ekstrinsik atau motivasi eksternal sebagai motivasi yang tumbuh dari luar diri seorang individu, di mana sesuatu atau seseorang menjadi semacam insentif. Motivasi eksternal berhubungan dengan aplikasi dari imbalan atau hukuman.

Hubungan dengan kolega.

Hubungan dengan kolega bisa disebut juga sebagai hubungan interpersonal. Salah satu tujuan dari teori motivasi-hygiene Herzberg adalah motivasi menjadi kepuasan. Bagian dari kepuasan tersebut adalah hubungan sosial

yang terjadi di mana karyawan akan memiliki banyak waktu untuk bersosialisasi yang juga dapat membangun jiwa sosial dan kerjasamanya (Symptak et all, 1999).

Hubungan dengan kolega bukan hanya antar rekan sejawat namun juga hubungan dengan atasan atau supervisor, hubungan dengan teman sejawat dan juga hubungan dengan bawahan. Hubungan dengan supervisor yang baik bisa didapatkan melalui komunikasi yang baik dan pendekatan professional, bila karyawan sudah merasa nyaman dengan hubungan ini maka otomatis mereka mendapatkan dukungan dari atasan dan dapat bekerja dengan lebih baik.

White (2001) juga mengatakan bahwa semua profesi membutuhkan dukungan dari atasannya sebaik mungkin. Efek dari stress yang berhubungan dengan supervisor sangatlah penting sebab posisi supervisor atau atasan tersebut berpengaruh di sepanjang karir dan masa depan dari si karyawan (Fiedler, 1993 dalam Wilman, et all (2002)). Maka ada baiknya hubungan antara supervisor atau atasan juga dipelihara dengan baik agar berpengaruh positif dalam kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian berikut, kondisi pekerjaan yang aka diobservasi dari kuesioner pasien hanya sebatas kondisi yang mereka rasakan ditempat kerja, kecukupan peralatan dan perlengkapan saja.

2.3.5 Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (1996) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para

personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (Fuad Mas'ud, 2004). Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Jurkeiwick, 2001). Variabel motivasi diukur melalui prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan (pengembangan) dan pertalian (afiliasi).

Sementara itu kinerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada jam kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesedian untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seorang Pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasi tujuan Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi Pegawai sangat efektif untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja Pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja Pegawainya. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja Pegawai, antara lain Cahyono dan Suharto (2005); Rachmawati, Warella, dan Hidayat (2006); Masrukhin dan Waridin (2006); Analisa (2011), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

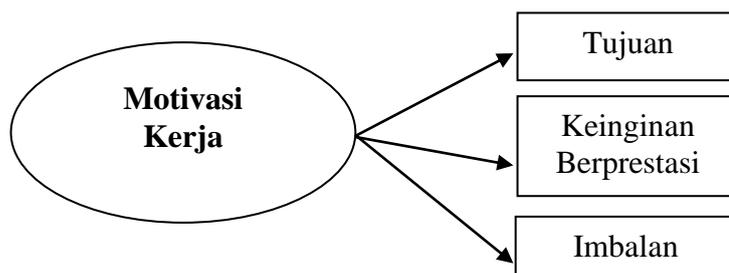
Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan- keinginan itu adalah :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

2.3.6 Sintesis Motivasi Kerja

Dari uraian teori motivasi, dapat diambil sintesis mengenai motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan yang timbul dalam diri dan luar petugas kesehatan untuk melakukan penatalaksanaan MTBS sehingga memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (Puskesmas). Penelitian ini hanya fokus pada tiga indikator motivasi adalah tujuan, keinginan untuk berprestasi dan imbalan.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Ricky W dan Ronald (2004) dalam Hafizurrachman (2009)

2.4 Landasan Teori Menuju Konsep

Tenaga kesehatan yang terampil dan profesional diharapkan dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Kinerja tenaga kesehatan MTBS merupakan salah satu ukuran yang dapat dipakai dalam menentukan percepatan penurunan angka kejadian balita sakit. Berdasarkan penelusuran teori-teori kepustakaan tentang kinerja yang disampaikan oleh Timple (1999) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dalam diri manusia (internal) dan faktor yang terjadi diluar diri manusia (eksternal).

Wibowo (2010) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan pasien dan memberikan kontribusi kepada masyarakat sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja juga merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Demikian juga dengan Mangkunegara (2010), mengemukakan definisi kinerja tenaga kesehatan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas kerjanya. Teori-teori diatas dapat dipakai sebagai acuan untuk memahami bagaimana : hubungan kemampuan, pengalaman, imbalan, kompetensi dan beban kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas tempat bekerja. Selain faktor-faktor tersebut di atas, tentunya masih banyak faktor yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, misalnya motivasi, pengetahuan, kompetensi, dukungan dan pendidikan.

Menurut para ahli ekonomi maupun akademis, kinerja banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti menurut Henry Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2010) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Teori tersebut didukung oleh Usman (2004) yang dinyatakan dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan juga faktor lingkungan yang turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja seseorang (tenaga kesehatan).

Dalam penelitian ini perhatian utama lebih kepada untuk menjawab pertanyaan apakah ada hubungan langsung dan tidak langsung antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu. Dalam teori Mangkunegara (2010) faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Efisiensi dan efektifitas seseorang bekerja secara optimal dipengaruhi oleh seberapa mampu tenaga kesehatan tersebut menguasai keterampilan dan motivasinya yang membentuk kompetensi yang memadai. Selain itu, faktor pengetahuan juga mempunyai peran penting dalam mendorong tenaga kesehatan dalam mencapai tujuan MTBS. Melalui fungsinya, tenaga kesehatan harus mampu menyelaraskan kemampuan sumber daya dengan tujuan organisasi (puskesmas).

Disamping itu, kemampuan dan motivasi dapat mengatasi sebagian besar segala kekurangan atau kelemahan pada aspek lingkungan dan sumber daya melalui kemampuan intelektualitasnya dengan cara menumbuhkan kreatifitas dan inovasi pada masyarakat untuk menghasilkan pemanfaatan teknologi atau cara-cara sederhana yang tepat guna. Karena dewasa ini penyediaan dan pendistribusian sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan pada masyarakat terutama oleh insitusi pemerintah dihadapkan pada keterbatasan dana.

Dalam teori motivasi menurut Hasibuan (2008) menyebutkan bahwa seseorang berperilaku karena ada dorongan dalam dirinya (internal) dan dorongan dari luar (eksternal). Dorongan dalam diri seperti timbulnya rasa percaya diri melakukan suatu kegiatan dikarenakan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan dorongan dari luar dapat muncul akibat dari adanya

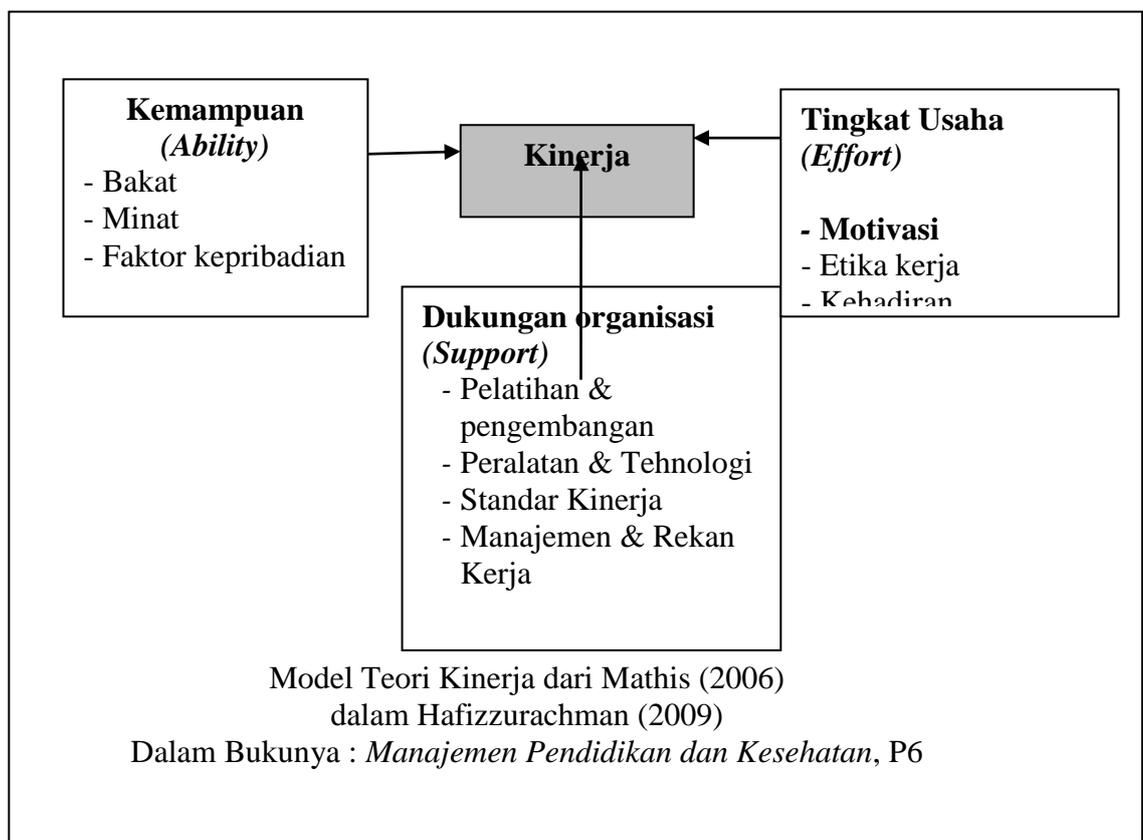
pengaruh aspek pengetahuan seperti pegawai yang selalu empati, terbuka dan lainnya, atau dapat juga motivasi timbul karena kombinasi dua hal tersebut.

Sementara konsep lain yang mendukung pernyataan di atas seperti menurut *Spenser* dan *Spenser* dalam Tohardi (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kemampuan, yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif. Oleh karena itu aspek perilaku, ketrampilan, lingkungan dan faktor-faktor lain yang terkait dengan peningkatan kinerja tidak menjadi hal yang penting untuk diteliti. Berdasarkan pada konsep yang akan dikembangkan, maka dalam penelitian ini tidak meneliti semua faktor tersebut. Fokus penelitian ini hanya terbatas pada variabel kemampuan dan motivasi kerja Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

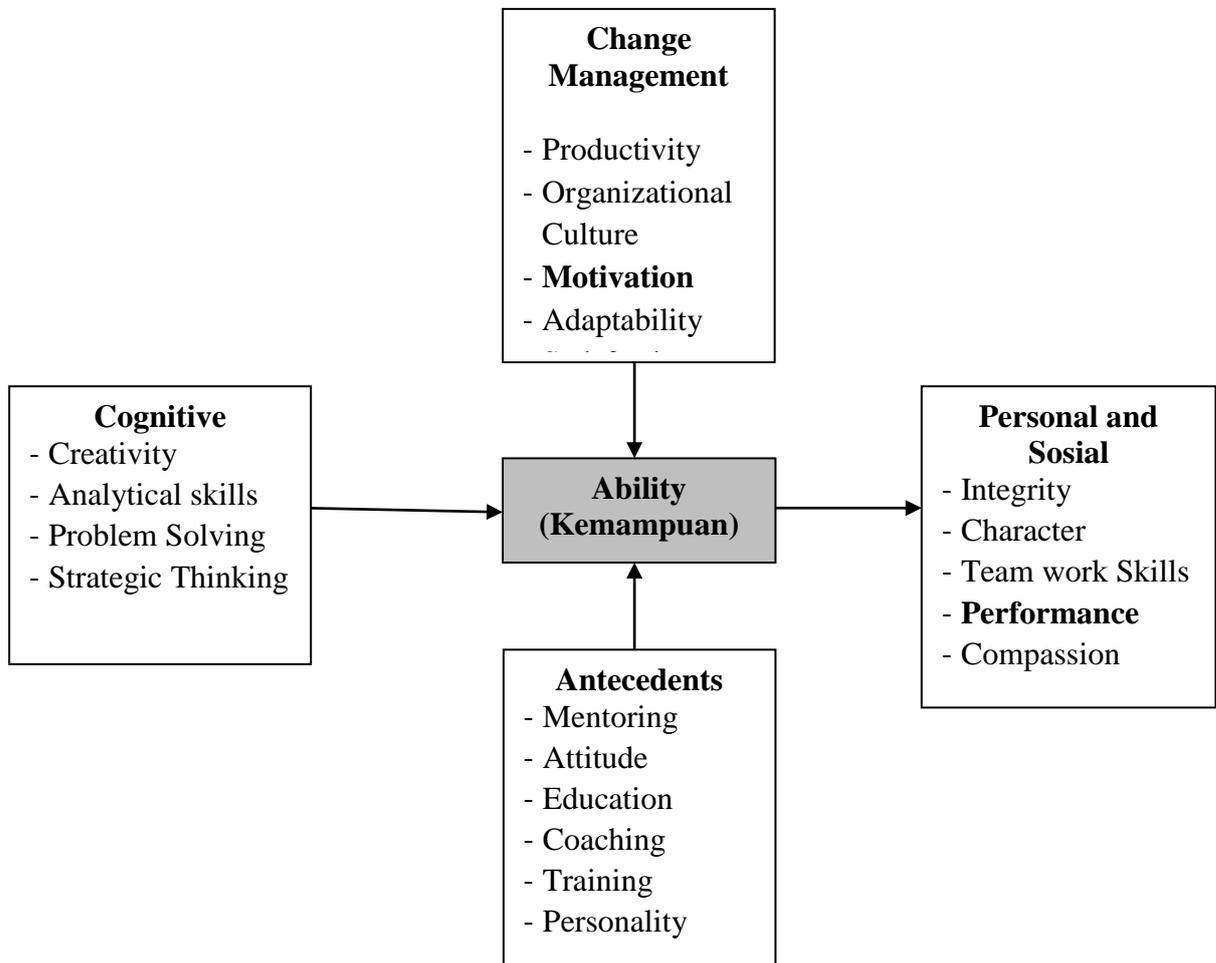
BAB III
KERANGKA TEORI, DEFINISI OPERASIONAL, PENGUKURAN DAN
HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Teori

3.1.1 Model Teori I



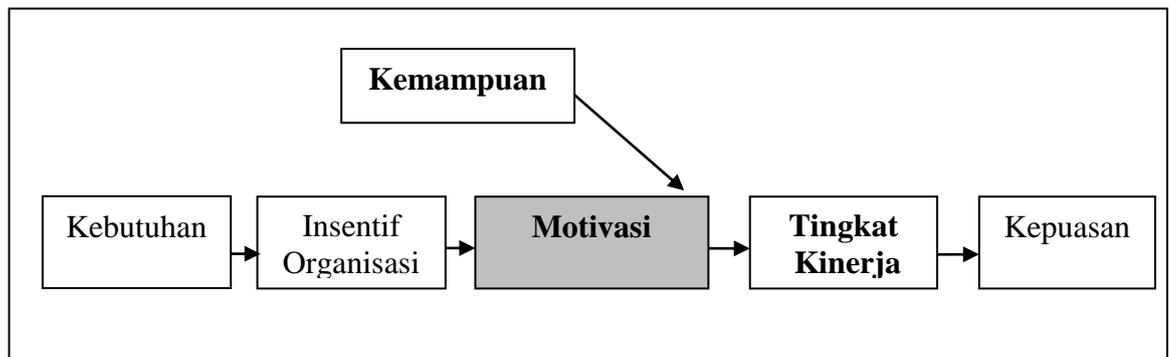
3.1.2 Model Teori II



Model Teori Kemampuan dari Pagon (2008)

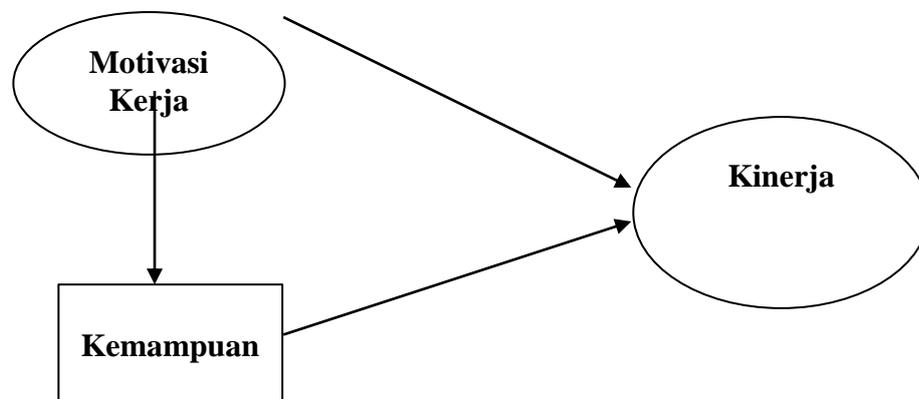
Dalam bukunya berjudul : *Leadership and Change Management in Multicultural Context*

3.1.3 Model Teori III



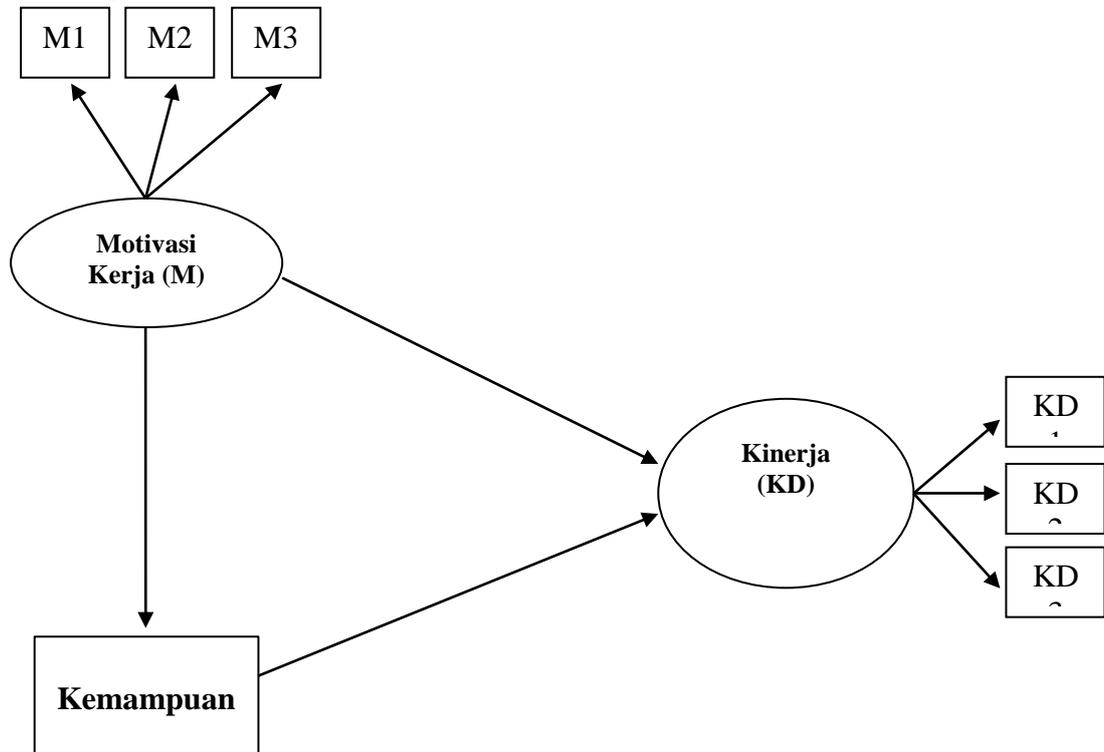
Kerangka Teori Proses Motivasi dari Husaini (2006)
 dalam Hafizzurachman (2009)
 Dalam Bukunya : *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*, P89

3.2 Kerangka Konsep



Kerangka Konsep Penelitian

3.3 Kerangka Analisis dan Indikator



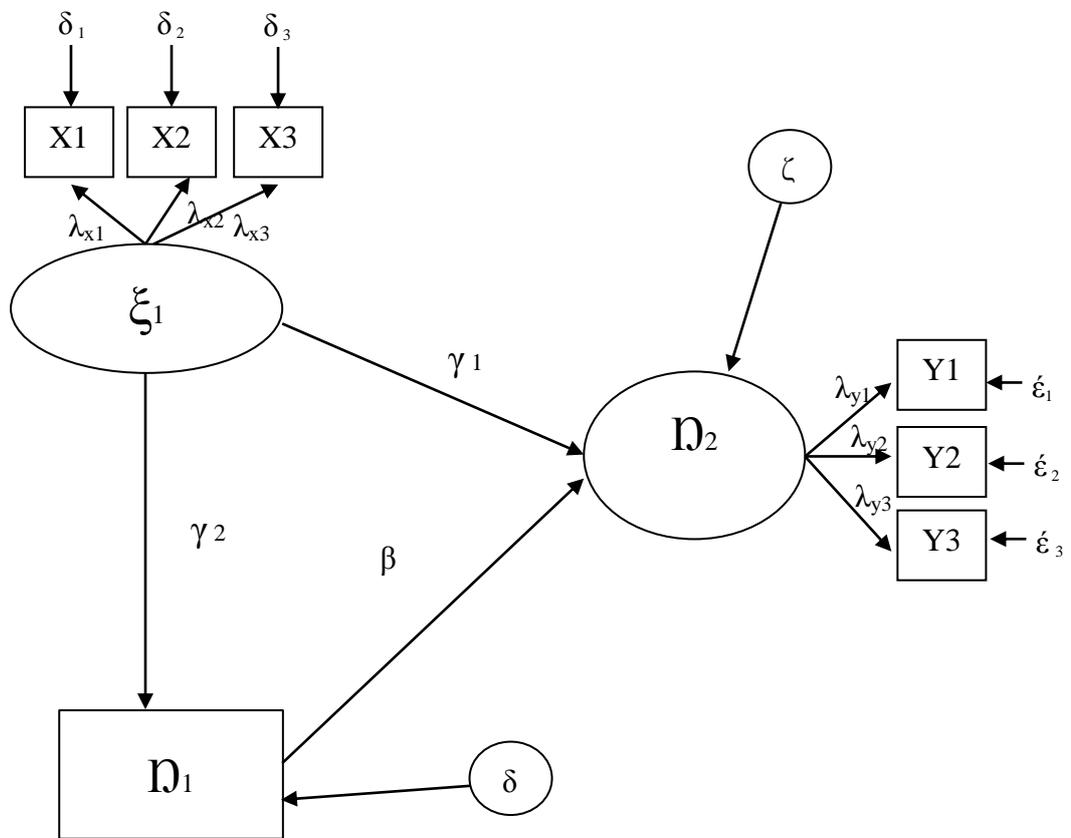
Keterangan :

Kinerja

KD1 = Tanggung Jawab
 KD2 = Target Pencapaian
 KD3 = Kreatifitas Kerja

Motivasi

M1 = Tujuan
 M2 = Keinginan berprestasi
 M3 = Imbalan



Gambar 3.5.
Kerangka Analisis Penelitian Model SEM Dengan Notasi Lisrel

Persamaan matematisnya yang terbentuk yang menjelaskan hubungan antara satu variabel eksogen dengan variabel endogen yaitu:

$$\eta_2 = \gamma_1 \xi_1 + \beta X + \zeta_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$\eta_1 = \gamma_2 \xi_1 + \delta \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

ξ = Variabel Eksogen / independent

η = Variabel Endogen / dependen

X = Variabel sudah terukur

β = Hubungan antar variable endogen

γ = Hubungan antara variable eksogen dan endogen

λ (lambda) = Hubungan antara variabel eksogen atau endogen (terhadap indikator-indikatornya)

ε (epsilon) = Kesalahan pengukuran (*measurement error*) dari indikator variabel endogen

δ (delta) = Kesalahan pengukuran (*measurement error*) dari indikator variabel eksogen

X1 = Tujuan

X2 = Keinginan berprestasi

X3 = Imbalan

Y1 = Tanggung Jawab

Y2 = Target Pencapaian

Y3 = Kreatifitas Kerja

3.5 Hipotesis Penelitian

Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara kemampuan dan motivasi kerja Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan secara *cross-sectional* (potong lintang) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel eksogen atau variabel bebas dengan variabel endogen atau variabel terikat yang dilakukan pada waktu bersamaan dan sifatnya sesaat.

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan MTBS dan Kepala Puskesmas Pasar Minggu di Jakarta Selatan yang berjumlah 50 orang pada bulan November 2014 dengan kriteria responden. Penelitian ini tidak menggunakan sampel, karena semua populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah sampel minimum/responden tersebut diambil oleh peneliti langsung melalui obyeknya sebanyak 50 orang responden. Kriteria responden adalah sebagai berikut;

1. Kriteria Inklusi

- a. Petugas MTBS dengan masa kerja diatas 2 tahun
- b. Domisili tempat tinggal disekitar DKI Jakarta

2. Kriteria Eklusi

- a. Tidak bersedia atau menolak menjadi responden.

b. Responden pindah ke puskesmas lain karena tugas/mutasi sementara.

Kejadian ini menyebabkan responden tidak terpilih lagi oleh peneliti dan harus digantikan oleh responden lain dengan kriteria yang sama.

Dari tahap ini proses yang dikembangkan adalah penyebaran kuesioner di seluruh puskesmas yang ada di wilayah Pasar Minggu Jakarta Selatan. Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *PLS (Partial Least Squares)* dimana besaran sampel (*Sample size*) yang diambil adalah 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti (Sofyan dan Heri, 2011). Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 45 hingga 90.

4.3. Waktu dan tempat

Penelitian ini dilaksanakan di puskesmas Pasar Minggu yang ada di Jakarta Selatan selama 2 bulan yaitu mulai November 2014 sampai dengan Januari 2015.

4.4 Proses Pengumpulan Data

a. Metode Angket

Metode angket tertutup. Untuk mendapatkan data tentang dimensi dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala *semantic differential* dalam interval 1-5. untuk katagori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

4.5 Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan mula-mula diolah secara manual, selanjutnya menggunakan perangkat komputer.

a. *Editing*

Bertujuan agar data yang diperoleh dapat diolah dengan baik untuk menghasilkan informasi yang benar. Kegiatan yang dilakukan adalah mengecek kembali apakah data sudah lengkap atau belum.

b. *Coding*

Dimaksudkan untuk memudahkan dalam memasukkan data ke komputer. Pemberian kode dilakukan sebelum dipindahkan ke komputer.

c. *Processing*

Setelah semua data terisi penuh dan benar, dan juga sudah melewati pengkodean, maka langkah selanjutnya adalah memproses data agar dapat dianalisis. Pemrosesan data dilakukan dengan cara meng-*entry* data dari kuisisioner ke paket program komputer.

d. *Cleaning*

Yaitu pengecekan kembali data yang ada, apakah sudah lengkap atau belum. Data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari

variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dilakukan secara statistik dengan hasil perhitungan analisis faktor (*factor loading*) yang menggambarkan seberapa kuat butir-butir instrumen (variabel terukur menyatu sama lainnya).

Bila nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan gugur. Sebagai pedoman umum untuk menentukan validitas butir pertanyaan maka koefisien korelasi minimum dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0.500$ dan kalau lebih kecil dari 0.500 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau andal jika alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konstan, dimana tingkat reliabilitas dengan memperlihatkan sejauhmana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula (Sugiono, 2003).

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Alpha Crombach* karena data yang dikumpulkan adalah berbentuk skala (Arikunto, 2002). Jika r *Alpha* positif dan lebih besar dari r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebagai pedoman umum untuk

menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka koefisien korelasi minimum dianggap memenuhi syarat adalah jika $r=0,600$ dan kalau lebih kecil dari $0,600$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel (Sugiono, 2003). Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dipergunakan komputer dengan program SPSS.

4.6 Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan dengan lebih mendalam hasil dari analisis dan mampu memberikan informasi yang lebih rinci (Umar, 2004).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan nilai faktor kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta memaparkan deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap kuesioner dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban. Dalam analisis menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden.

b. Analisis Structural Equation Model (SEM)

Diagram jalur SEM berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antar variabel yang kita teliti. Dalam SEM pola hubungan antar variabel akan diisi dengan variabel yang diobservasi, variabel laten dan indikator. Didasarkan pola hubungan antar variabel, SEM dapat diurai menjadi dua sub-bagian yaitu: model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran mendefinisikan hubungan antar variabel yang diobservasi dan yang tidak diobservasi. Dengan kata lain

model pengukuran menyediakan hubungan nilai-nilai antara instrumen pengukuran (variabel-variabel indikator yang diobservasi) dengan konstruk-konstruk yang dirancang untuk diukur (variabel-variabel laten yang tidak diobservasi). Sedang model struktural mendefinisikan hubungan antar semua variabel yang tidak diobservasi. Itulah sebabnya model struktural mengidentifikasi variabel-variabel laten mana saja yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi perubahan nilai variabel laten lainnya dalam model. Untuk membuat pemodelan yang lengkap, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori. Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model yang mempunyai justifikasi teori yang kuat. Seorang peneliti harus melakukan serangkaian telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi teoritis yang dikembangkan.
2. Pengembangan diagram alur (Path diagram) untuk menunjukkan hubungan kausalitas. Path diagram akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Peneliti biasanya bekerja dengan *konstruk* atau *factor* yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Konstruk-konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen dikenal sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk endogen

adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

3. Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.

Model struktural mendefinisikan hubungan antar semua variabel yang tidak diobservasi. Itulah sebabnya model struktural mengidentifikasi variabel-variabel laten mana saja yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi perubahan nilai variabel laten lainnya dalam model. Aplikasi utama *structural equation modeling* meliputi:

1. Model sebab akibat (*causal modeling*), atau disebut juga analisis jalur (*path analysis*), yang menyusun hipotesa hubungan-hubungan sebab akibat (*causal relationships*) diantara variabel - variabel dan menguji model-model sebab akibat (*causal models*) dengan menggunakan sistem persamaan linier. Model-model sebab akibat dapat mencakup variabel-variabel manifest (indikator), variabel-variabel laten atau keduanya;
2. Analisis faktor penegasan (*confirmatory factor analysis*), suatu teknik kelanjutan dari analisis faktor dimana dilakukan pengujian hipotesis-hipotesis struktur *factor loadings* dan interkorelasinya;
3. Analisis faktor urutan kedua (*second order factor analysis*), suatu variasi dari teknik analisis faktor dimana matriks korelasi dari faktor-faktor tertentu (*common factors*) dilakukan analisis pada faktornya sendiri untuk membuat faktor-faktor urutan kedua;

4. Model-model regresi (*regression models*), suatu teknik lanjutan dari analisis regresi linear dimana bobot regresi dibatasi agar menjadi sama satu dengan lainnya, atau dilakukan spesifikasi pada nilai-nilai numeriknya;
5. Model-model struktur covariance (*covariance structure models*), yang mana model tersebut menghipotesakan bahwa matrix covariance mempunyai bentuk tertentu. Sebagai contoh, kita dapat menguji hipotesis yang menyusun semua variabel yang mempunyai varian yang sama dengan menggunakan prosedur yang sama;
6. Model struktur korelasi (*correlation structure models*), yang mana model tersebut menghipotesakan bahwa matrix korelasi mempunyai bentuk tertentu. Contoh klasik adalah hipotesis yang menyebutkan bahwa matrix korelasi mempunyai struktur *circumplex*.

PLS merupakan metode alternatif penyelesaian model bertingkat yang rumit yang tidak mensyaratkan jumlah sampel yang banyak. Di samping itu ada juga beberapa kelebihan PLS yaitu di antaranya akan mempunyai implikasi yang optimal dalam ketepatan prediksi. Metode PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengasumsikan skala pengukuran data dan juga dapat dipergunakan untuk mengkonfirmasi teori. Beberapa program yang dirancang untuk menyelesaikan PLS adalah SmartPLS, PLSGraph, VPLS atau PLS-GUI. Ada beberapa keunggulan metode SEM dengan *Partial Least square* (PLS) :

1. Data tidak harus berdistribusi normal
2. Tidak diperlukan sampel yang banyak, sampel < 30 dapat dianalisis

3. Mampu digunakan dengan sampel banyak dan ribuan indikator
4. Dapat menganalisis konstruk yang dibentuk oleh indikator reflektif maupun indikator formatif
5. Dapat dilakukan dengan skala data ordinal, interval maupun rasio

Langkah-langkah analisis SEM dengan Partial Least Square (PLS) :

1. Merancang model structural. Model ini menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel laten (eksogen) dan variabel laten (endogen) berdasarkan landasan teori landasan penelitian.
2. Merancang model pengukuran. Model ini mengukur bagaimana sebuah variabel laten diukur dengan indikator-indikatornya. Pengukuran ini dapat bersifat reflektif maupun formatif.
3. Mengkonversi jalur ke sistem persamaan. Konversi ini ada 2 yaitu : model persamaan pengukuran (*inner model*) dan persamaan structural (*outer model*)
4. Estimasi model yang dianalisis, meliputi : koefisien jalur dan *loading factor*.
5. Evaluasi *Goodness of the fit*. Evaluasi GOF dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dari model.

Pengujian hipotesis. Metode pengujian ini dilakukan dengan *bootstrapping*. Uji statistik yang digunakan adalah uji t.

4.7. Penyajian Data

Data akan disajikan dalam bentuk:

1. Penyajian komposisi dan frekuensi dari sampel

Data yang disajikan pada awal hasil analisa adalah berupa gambaran atau deskripsi mengenai sampel, dimana penjelsan juga disertai ringkasan berupa tabel dari deskripsi yang utama. Hal ini dilakukan untuk membantu pembaca lebih mengenal karakteristik dari responden dimana data penelitian tersebut diperoleh

2. Penyajian analisa SEM

Data penyajian analisa SEM dari pengolahan data output yang menggunakan bantuan *SmatPLS 2.0*, disajikan dalam diagram, tabel dan lain-lain. Penyajian data yang lebih lengkap akan disajikan dalam lampiran termasuk tampilan kuesioner.

3. Pengujian dari hipotesis penelitian berdasarkan dari keluaran hasil pengolahan data.

BAB V

AREA PENELITIAN

5.1. Sejarah Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu

Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu dibangun pada tahun 1972 diatas tanah Pemda DKI Jakarta yang terletak di jalan Raya Ragunan dengan bangunan 2 lantai, luas tanah 1.250 Meter, luas bangunan 587 Meter dan membawahi 14 Puakesmas Kelurahan. Pada Tahun 1986 Puskesmas Pasar Minggu dipecah menjadi 2 Kecmatan yaitu Kecamatan Pasar Minggu membawahi 7 Kelurahan, 1 Rumah Bersalin dan Puskesmas perwakilan Jagakarsa membawahi 5 kelurahan yang terletak di jalan Mohammad Kahfi I.

Tahun 1993 seiring dengan perkembangan kota didirikan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu di Jalan Kebagusan Raya diatas tanah Pemda DKI Jakarta dengan bangunan 3 lantai, luas tanah 1.700 Meter luas bangunan 1500 Meter. Pelayanan digedung baru puskesmas mulai beroperasi pada bulan Agustus 1995 secara bertahap,dan pada bulan Juni 1996 beroperasi secara penuh sampai sekarang ini.Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu sekarang membawahi 10 Puakesmas Kelurahan yang terdiri dari Puskesmas Kelurahan Pasar Minggu 01, Puskesmas Pasar Minggu 02, Puskesmas Pejaten Barat 01, Puskesmas Pejaten Barat 02, Puskesmas Pejaten Barat 03, Puskesmas Pejaten Timur, Puskesmas Kelurahan Pejaten Timur, Puskesmas Kelurahan Kebagusan, Puskesmas Kelurahan Ragunan, dan Puskesmas Kelurahan Cilandak Timur. Batas-batas wilayah binaan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu

- Sebelah Utara : Jalan Empang Tiga, Jl. Samali dan Jalan Pulo
Kecamatan Pancoran
- Sebelah Barat : Kali Krukut Kecamatan Cilandak
- Sebelah Timur : Kali Ciliwung Kecamatan Kramat Jati Jakarta
Timur
- Sebelah Selatan : Kecamatan Jagakarsa

5.2. Visi dan Misi

5.2.1 Visi :

Menjadikan puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi pelanggan internal maupun external .

5.2.2 Misi :

Mengembangkan sumber daya manusia , meningkatkan jenis pelayanan, Meningkatkan manajemen puskesmas, Mengembangkan kemitraan, Pemberdayaan peran serta masyarakat dan peningkatan kesejahteraan

5.3. Komposisi Sumber Daya Manusia

Tabel 5.1 Komposisi Sumber Daya

NO	JENIS TENAGA	PNS	HONOR	JUMLAH
1	Dokter Umum	19	3	22
2	Dokter Gigi	14	-	14
3	Dokter Spesialis	1	-	1
4	Perawat	36	9	45
5	Perawat Gigi	8	1	9
6	Bidan	32	-	32

7	Farmasi	2	2	4
8	Analisis	2	-	2
9	Radiologi	1	-	1
10	SPPM	4	-	4
11	Pekarya kesehatan	9	-	9
12	PKC	1	-	1
13	Gizi	5	-	5
14	Administrasi	13	14	27
15	APK	1	-	1
16	SKM	1	-	1
17	Fisioterapi	1	2	2
	JUMLAH	149	31	180

5.4. Komposisi tingkat pendidikan

Tabel 5.2. Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	PNS	HONOR	JUMLAH
1	S2	3	-	3
2	S1	42	7	49
3	D3	48	15	63
4	D1	15	-	15
5	SLTA	39	7	46
6	SLTP	1	-	1
7	SD	3	-	3
8	JUMLAH	151	29	180

5.5. Fasilitas Pelayanan di Puskesmas

5.5.1 Pelayanan Umum

Unit pelayanan pengobatan umum (BPU), Unit pelayanan pengobatan Gigi (BPG), Unit pelayanan balita (MTBS), Unit pelayanan Keluarga berencana (KB), Unit pelayanan Kesehatan Ibu (KI), Unit pelayanan Infeksi menular seksual (IMS), Unit pelayanan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT), Unit pelayanan Jiwa, Unit pelayanan Diabetes Melitus (DM), Unit pelayanan Tuberkulosis paru (TB paru), Unit pelayanan Klinik Gizi, dan Unit Pelayanan Kesehatan Lansia, Rontgen Foto, Fisioterapi, Pemeriksaan laboratorium, EKG, Gawat Darurat 24 jam

5.5.2. Pelayanan Semi Spesialis dan Spesialis

Unit pelayanan THT, Kebidanan, kesehatan anak, Unit pelayanan kesehatan Mata, Unit pelayanan Akupuntur, dan Unit pelayanan Penyakit Kulit, dan Neurologi.

5.5. Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Puskesmas

Tabel 5.5 Peningkatan Kualitas Sumber Daya

NO	JENIS PELATIHAN	SASARAN
1	Perinatologi	Perawat
2	ATLS dan ACLS	Dokter
3	Radiologi	Petugas Rontgen
4	BTCLS dan Akupuntur	Perawat
5	BTLS	Dokter
6	Kegawatdaruratan Jantung	Dokter dan Perawat
7	GEIS	Dokter dan Perawat
8	Pengadaan Barang dan Jasa	Tenaga Administrasi

9	Radiologi	Tenaga Rontgen
10	Kalibrasi	Tenaga Alkes
11	Akupunktur	Dokter dan Perawat
12	Asuhan Persalinan Normal (APN)	Bidan

BAB VI

HASIL PENELITIAN

6.1 Statistik Deskriptif

Hasil penelitian disusun berdasarkan sistematika yang dimulai dengan gambaran analisis univariat yang bertujuan untuk mendapat gambaran distribusi responden atau variasi dari variabel yang diteliti. Analisa ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel yang diteliti dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi, dan data disajikan dalam bentuk persentase. Sedangkan analisa bivariat untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen terhadap karakteristik responden (seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan Masa Kerja responden). Kemudian diakhir penelitian ini diberikan gambaran analisis SEM (*Structural Equation Modeling* untuk menjelaskan hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Informasi tentang responden yang didapatkan dalam penelitian ini hanya terbatas pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir responden dan Masa Kerja responden. Untuk jelasnya ditunjukkan pada tabel 6.1 berikut ini

6.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah petugas kesehatan dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan. Penyebaran kuesioner disertai dengan penilaian kemampuan, Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas MTBS pra

lansia. Profil responden dalam penelitian ini berkaitan dengan penilaian Kemampuan, Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas Kesehatan. Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 6.1. karekateristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir responden dan Masa Kerja responden.

Tabel 6.1
Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	25 - 35 Tahun	35	70%
	36 – 45 Tahun	8	16%
	> 45 Tahun	7	14%
Pendidikan	SLTA	5	10%
	Akademi/D3	35	70%
	Sarjana / S1	10	20%
Masa Kerja	≤ 5 Tahun	15	30%
	> 5 Tahun	35	70%

Sumber : Data diolah SPSS Tahun 2015

Berdasarkan tabel 6.1 dari 50 responden, sebagian besar responden berusia 25 - 35 tahun sebanyak 35 responden (70%), sedangkan responden dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 8 responden (16%) dan > 45 tahun sebanyak 7 responden (14%).

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar berpendidikan D3 terdapat 35 responden (70%) dan sarjana/S1 terdapat 10 responden (20%). Menurut masa kerja responden ≤ 5 tahun sebanyak 15 responden (30%) dan > 5 tahun sebanyak 35 responden (70%) .

6.1.2 Statistik Deskriptif Variabel

Data responden dinyatakan dalam beberapa kategori disertai dengan perhitungan nilai *range* (kisaran), *mean* (rata-rata) dan standar deviasi (penyimpangan).

Evaluasi selanjutnya adalah menilai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Pembagian kelas dengan memakai rumus *Sturges*, yaitu :

$$K = (1 + 3.3 \log N)$$

$$K = (1 + 3.3 \log 50)$$

$$K = (1 + 3.3 (1.69))$$

$$K = (1 + 5,60)$$

$$K = 6.6 = 7$$

Statistik deskriptif yang merupakan tanggapan responden atas item-item pertanyaan dalam kuesioner ditunjukkan pada tabel dibawah ini. Untuk mencari range atau jarak rentang jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$R_{Var} = \frac{\text{Jumlah nilai tertinggi} - \text{Jumlah nilai terendah}}{\text{nilai kelas (Sturges)}}$$

$$R_{Kinerja} = \frac{75 - 27}{7} = 6,85 = 7$$

$$R_{Kemampuan} = \frac{75 - 27}{7} = 6,85 = 7$$

$$R_{Motivasi} = \frac{75 - 27}{7} = 6,85 = 7$$

Statistik deskriptif yang merupakan tanggapan responden atas item-item pertanyaan dalam kuesioner ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 6.2
Deskripsi Sebaran Jawaban per Variabel

Variabel Penelitian	Rentang Aktual Jawaban (Rumus Sturges)	Jumlah	Persen
Kinerja Petugas MTBS	27 – 33	3	6%
	34 – 40	6	12%
	41 – 47	8	16%
	48 – 54	16	32%
	55 – 61	10	20%
	62 – 68	4	8%
	69 – 75	3	6%
Kemampuan	27 – 33	5	10%
	34 – 40	2	4%
	41 – 47	10	20%
	48 – 54	12	24%
	55 – 61	10	20%
	62 – 68	7	14%
	69 – 75	4	8%
Motivasi Kerja	27 – 33	2	4%
	34 – 40	6	12%
	41 – 47	10	20%
	48 – 54	15	30%
	55 – 61	9	18%
	62 – 68	6	12%
	69 – 75	2	4%

Sumber: Data SPSS diolah, 2015

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi.

Data responden juga dapat dinyatakan dalam beberapa kategori disertai dengan perhitungan nilai *range* (kisaran), mean (rata-rata) dan standar deviasi (penyimpangan) seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6.3
Distribusi Kisaran Jawaban Responden per Variabel

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rata-rata Teoritis	Jawaban Responden	Rata-rata Jawaban Responden	Range	Standar Deviasi
Kinerja Petugas MTBS	15-75	45	27-75	50.56	48	10.728
Kemampuan	15-75	45	27-75	50.25	48	9.728
Motivasi Kerja	15-75	45	27-75	50.98	48	10.679

Sumber: Data SPSS diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel diatas, pada variabel Kinerja Petugas MTBS kisaran jawaban responden antara 27-75 mendekati kisaran teoritisnya pada nilai tertinggi (15-75) dengan nilai rata-rata 50.56 dan standar deviasi 10.728. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting Kinerja Petugas MTBS.

Pada variabel Kemampuan, penilaian terhadap Kemampuan antara 27-75 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 50.25 dan standar 9.728. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting Kemampuan.

Pada variabel Motivasi Kerja, penilaian terhadap Motivasi Kerja antara 27-75 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 50.98 dan standar deviasi 10.679. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian Motivasi Kerja sangat dipentingkan dalam penelitian ini.

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian

yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata, median dan mode yang ditunjukkan pada tabel 6.4 berikut.

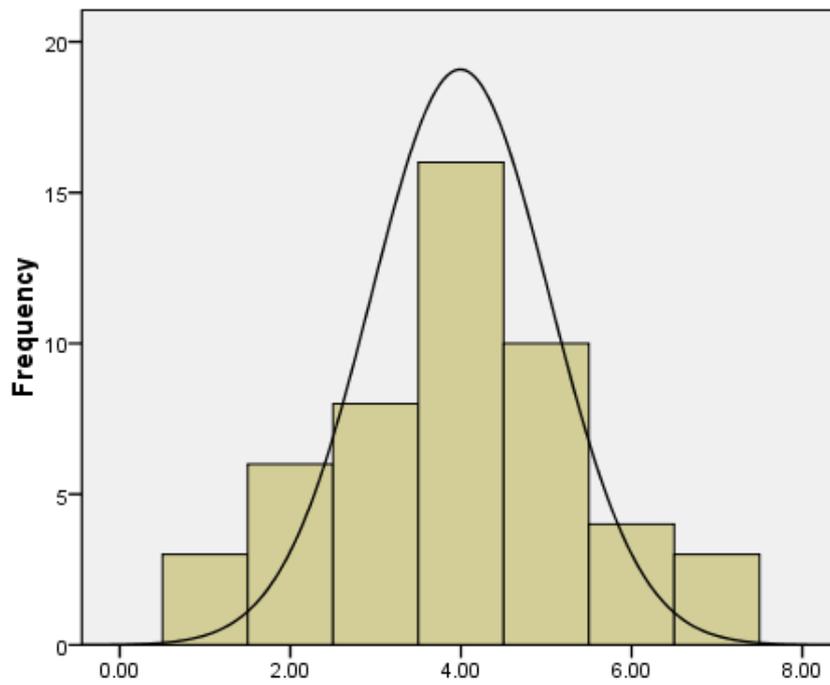
Tabel 6.4
Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Variabel Penelitian	Jumlah Responden (N)	<i>Mean</i>	Median	Mode	Standar Deviasi	Min	Max
Kinerja Petugas MTBS	50	50.56	52	52	10.728	27	75
Kemampuan	50	50.25	52	52	9.728	27	75
Motivasi Kerja	50	50.98	52	52	10.679	27	75

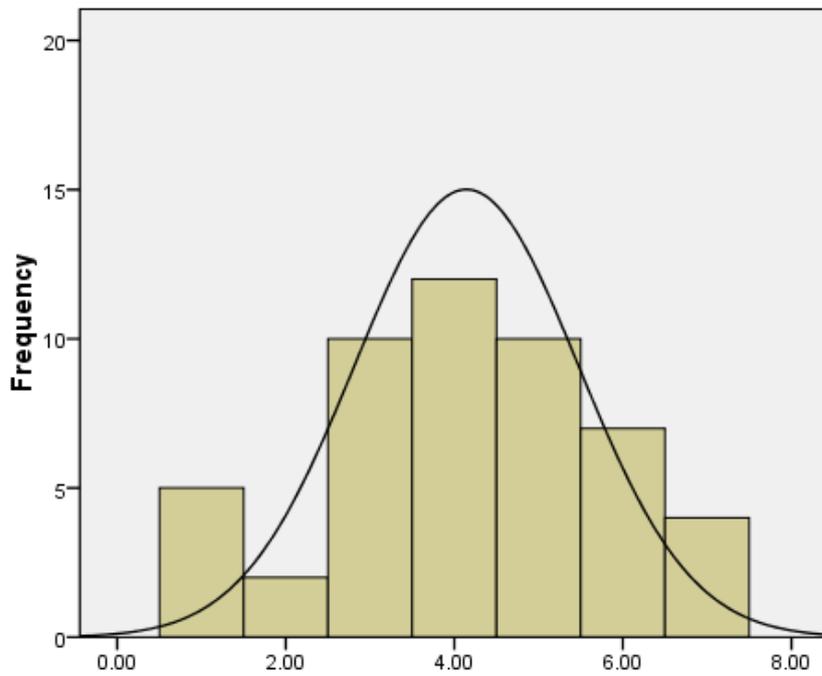
Sumber: Data SPSS diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel 6.4 memperlihatkan bahwa pada variabel Kinerja Petugas MTBS nilai jawaban responden terkecil adalah 27 dan yang terbesar adalah 75 dengan rata-rata 50.56 median 52 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 52. Untuk variabel Kemampuan nilai jawaban responden terkecil adalah 27 dan yang terbesar adalah 75 dengan rata-rata 9.728 median 52 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 52. Untuk variabel Motivasi Kerja nilai jawaban responden terkecil adalah 27 dan yang terbesar adalah 75 dengan rata-rata 50.98 median 52 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 52.

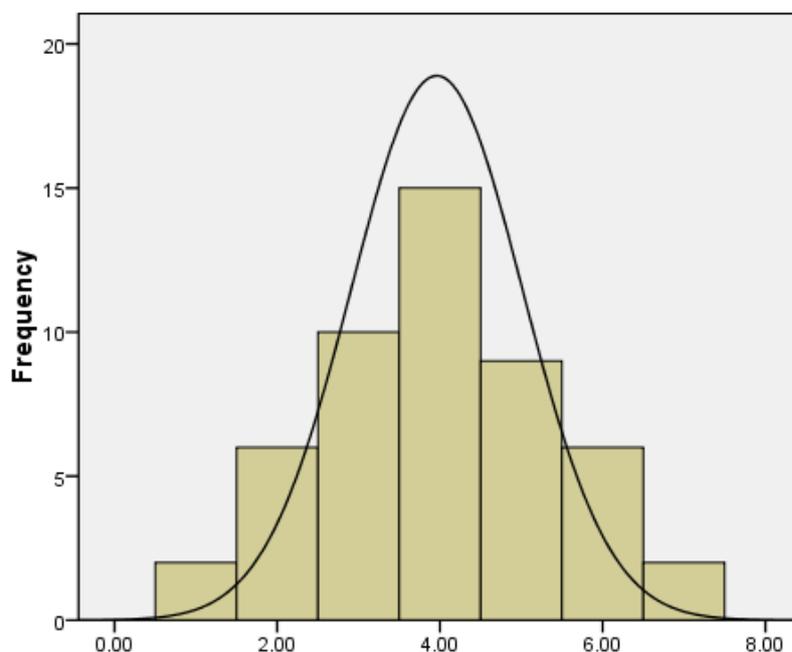
Kategori karakteristik jawaban per variabel dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 6.1
Histogram Skor Kinerja Petugas MTBS



Gambar 6.2.
Histogram Frekuensi Skor Pengetahua



Gambar 6.3
Histogram Skor Motivasi Kerja

6.2 Uji Chi Square Tets

Uji *Chi Square Test* dilakukan untuk melihat variasi total jawaban responden per variabel terhadap karakteristik penelitian. Hasil dari uji *Chi Square Test* variabel Kinerja Petugas MTBS tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.3
Uji Variasi total jawaban
Variabel Kinerja Petugas MTBS terhadap Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Uji Chi Square ($\alpha = 5\%$) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Usia	0,403	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0,418	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0,129	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Sumber: Data SPSS diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variasi jawaban variabel Kinerja Petugas MTBS tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel Kinerja Petugas MTBS tidak ada hubungan dengan karakteristik responden.

Hasil dari uji *Chi Square Test* variabel Motivasi Kerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.4
Uji Variasi total jawaban
Variabel Motivasi Kerja terhadap Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Uji <i>Chi Square</i> ($\alpha = 5\%$) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Usia	0,283	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0,565	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0,187	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Sumber: Data SPSS diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variasi jawaban variabel Motivasi Kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja tidak ada hubungan dengan karakteristik responden.

Hasil dari uji *Chi Square Test* variabel Kemampuan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.5
Uji Variasi total jawaban
Variabel Kemampuan terhadap Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Uji <i>Chi Square</i> ($\alpha = 5\%$) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Usia	0,454	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0,158	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0,214	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Sumber: Data SPSS diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variasi jawaban variabel Kemampuan tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel Kemampuan tidak ada hubungan dengan karakteristik responden.

6.3. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

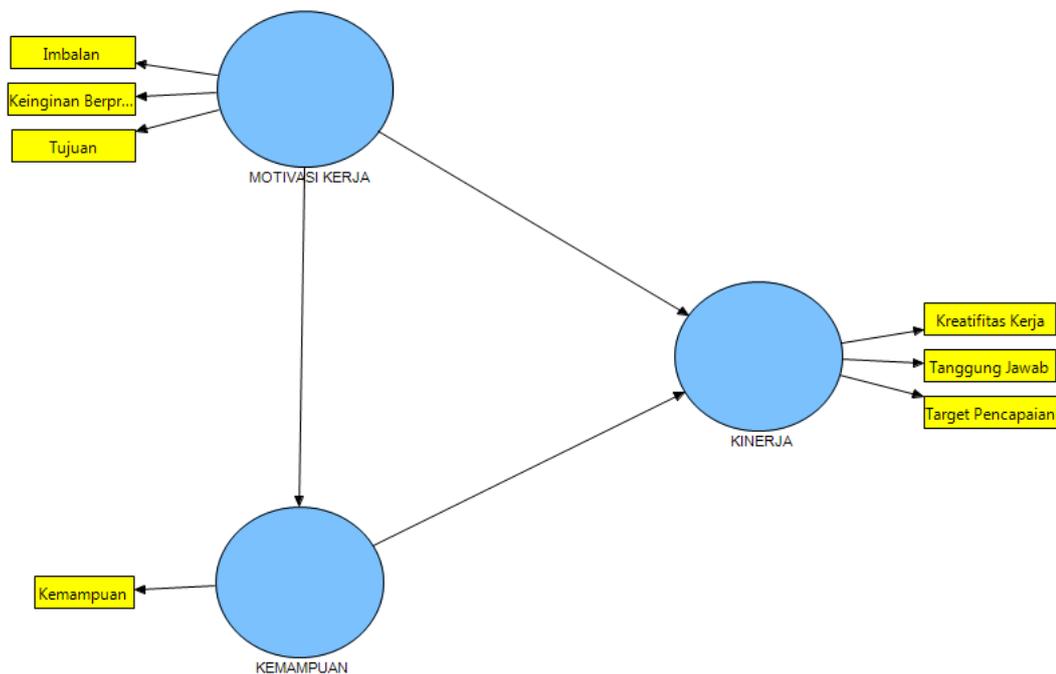
Structural Equation Modeling (SEM) merupakan salah satu analisis *multivariate* yang dapat menganalisis hubungan variabel secara kompleks. Analisis ini pada umumnya digunakan untuk penelitian-penelitian yang menggunakan banyak variabel. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian. SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model.

Syarat utama menggunakan SEM adalah membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. SEM adalah merupakan sekumpulan teknik-teknik statistic yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau

beberapa variabel independen. Beberapa pengujian *Confirmatory factor analysis* masing-masing variabel laten adalah sebagai berikut :

6.3.1 Model Struktural

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar 6.5 dibawah ini:

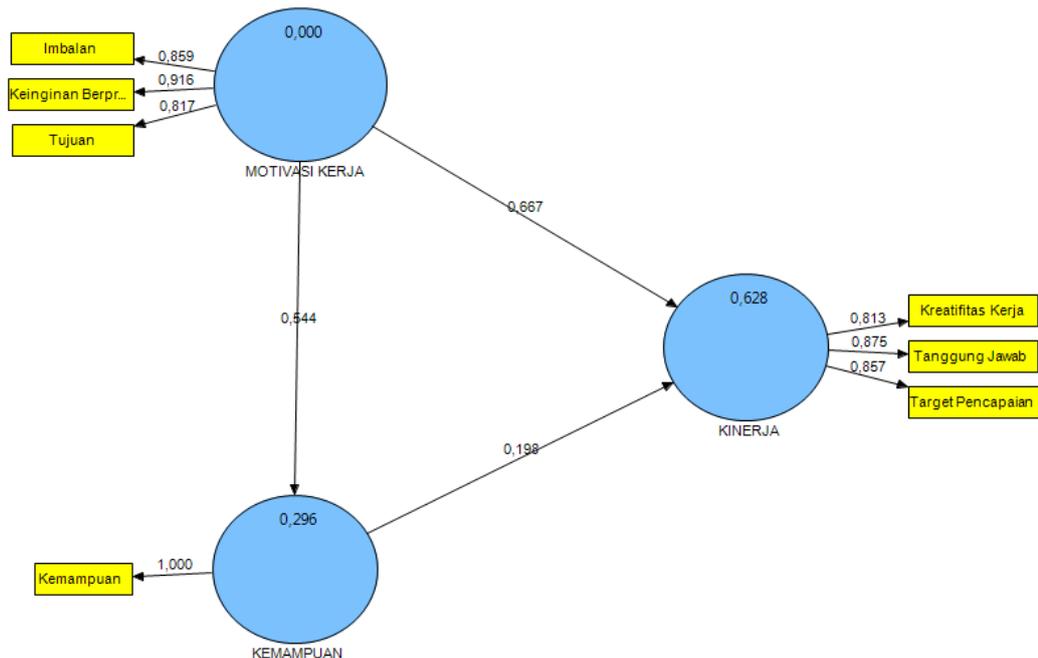


Gambar 6.4 Model Struktural

Gambar tersebut menunjukkan bahwa konstruk variabel Motivasi Kerja diukur dengan 3 indikator. Demikian juga dengan Kemampuan diukur dengan 1 indikator dan Kinerja diukur dengan 3 indikator.

6.3.2 Evaluasi *Outer Model*

Setelah mendapatkan frekuensi dan profil responden, data kemudian diolah dengan program *SmartPLS 2.0* dari data yang terkumpul. *Output* smartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:



Gambar 6.5 Output PLS (*Loading Factors*)

Dari gambar 5.4 terlihat bahwa nilai faktor loading telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* lebih besar dari 0,5. Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya dengan melihat signifikansi dari weight ($t = 1,96$).

Hasil evaluasi *outer model* terdiri dari nilai *outer loading*, *cross loading*, faktor loading, *convergent validity*, AVE, serta nilai *composite reliability*.

1. Evaluasi *Cross Loading*

Sementara itu, untuk mengetahui apakah variabel mampu memprediksi lebih tinggi faktor loading indikatornya dibandingkan prediksi terhadap indikator lainnya dengan melihat nilai *cross loading*. Berikut tabel hasil *cross loading* untuk semua konstruk yaitu

Tabel 6.6
Evaluasi Cross Loading

Validitas dan Reliabilitas	Indikator	Varabel Laten			Kriteria uji >0,50
		Motivasi Kerja	Kemampuan	Kinerja	
<i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i>	Imbalan	0,859205	0,472247	0,606588	Valid
	Keinginan Berprestasi	0,915982	0,529222	0,770506	Valid
	Tujuan	0,817135	0,399671	0,617952	Valid
	Kemampuan	0,54383	1	0,560867	Valid
	Kreatifitas Kerja	0,590203	0,471287	0,812908	Valid
	Tanggung Jawab	0,640506	0,366055	0,875329	Valid
	Target Pencapaian	0,728221	0,572536	0,857321	Valid

Sumber: *SmartPLS 2.0 report, 2015*

Selain itu, untuk melihat validitas indikator yang digunakan dalam penelitian dapat dilakukan dengan mengevaluasi hasil *cross loading (discriminant validity)* semua indikator. Dari tabel diatas menunjukkan nilai faktor loading imbalan hingga tujuan untuk konstruk Motivasi Kerja dibanding konstruk lainnya, sehingga konstruk Motivasi Kerja mampu memprediksi nilai faktor loading imbalan, keinginan berprestasi dan tujuan lebih tinggi daripada konstruk lainnya. Demikian pula untuk faktor loading pada variabel laten Kemampuan dan Kinerja lebih tinggi untuk konstruk varaibel laten dibanding konstruk lainnya.

2. Faktor Loading

Hasil evaluasi dari faktor *loading* dengan kriteria uji adalah 0.5 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.7
Evaluasi *Faktor Loading*

Validitas	Hasil Uji		Kriteria uji >0,50
	Variabel	Faktor <i>Loading</i>	
<i>Faktor Loading</i>	Imbalan	0,859205	Valid
	Keinginan Berprestasi	0,915982	Valid
	Tujuan	0,817135	Valid
	Kemampuan	1	Valid
	Kreatifitas Kerja	0,812908	Valid
	Tanggung Jawab	0,875329	Valid
	Target Pencapaian	0,857321	Valid

Sumber: *output SmartPLS 2.0, 2015*

Dari tabel 6.7 menunjukkan nilai faktor *loading* dari variabel Motivasi Kerja, variabel Kemampuan dan Kinerja pencegahan stoke memiliki nilai *factor loading* lebih besar dibandingkan *factor loading* konstruk lainnya.

Dengan demikian sesuai dengan tabel tersebut terlihat bahwa nilai korelasi indikator terhadap konstraknya semuanya lebih besar dari pada nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya, sehingga semua indikator dapat dinyatakan valid.

3. Evaluasi *Convergent Validity*

Hasil evaluasi validitas *outer model* diatur dalam tabel dibawah ini agar mudah dianalisis.

Tabel 6.8
Evaluasi *Convergent Validity*

Validitas	Hasil Uji		Kriteria uji >0,50
	Variabel	Faktor <i>Loading</i>	
<i>Convergent Validity</i>	Imbalan → ξ_1	0,859205	Valid
	Keinginan Berprestasi → ξ_1	0,915982	Valid
	Tujuan → ξ_1	0,817135	Valid
	Kemampuan → η_1	1	Valid
	Kreatifitas Kerja → η_2	0,812908	Valid
	Tanggung Jawab → η_2	0,875329	Valid
	Target Pencapaian → η_2	0,857321	Valid

Sumber: *SmartPLS 2.0 report, 2015*

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodnessfit* yang telah ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikan yaitu 0,05. Dari hasil pengolahan data diatas juga terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu dengan nilai *loading factor* yang tinggi dimana masing-masing indicator lebih besar dari 0,5. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator pembentuk variabel laten Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kinerja tersebut sudah menunjukkan hasil yang baik.

Validitas indikator juga dapat diukur dengan mengevaluasi hasil *cross loading* untuk semua konstruk ditunjukkan sebagai berikut:

4. Evaluasi Avarage Variance Extracted (AVE)

Tabel 6.9. Evaluasi Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Hasil Uji		Kriteria Uji > 0,50
	AVE	Akar AVE	
Motivasi Kerja (ξ_1)	0,748322	0,865056	Valid
Kemampuan (η_1)	1	1	Valid
Kinerja (η_2)	0,720673	0,848925	Valid

Sumber: *SmartPLS 2.0 report, 2015*

Evaluasi model pengukuran dengan *Square root of avarage variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Dari *output* PLS hasil akar dari semua konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Nilai AVE untuk semua konstruk lebih besar atau mendekati dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *diskriminan validity* yang baik.

5. Composite Reliability

Hasil evaluasi reliabilitas *outer model* diatur dalam tabel dibawah ini dengan mengevaluasi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 6.10. Evaluasi Reliabilitas Outer Model

Validitas	Hasil Uji		Kriteria uji >0,70
	Pengaruh	Loading	
<i>Cronbach's Alpha</i>	Motivasi Kerja (ξ_1)	0,831406	Reliabel
	Kemampuan (η_1)	1	Reliabel
	Kinerja (η_2)	0,806903	Reliabel
<i>Composite Reliability</i>	Motivasi Kerja (ξ_1)	0,898994	Reliabel
	Kemampuan (η_1)	1	Reliabel
	Kinerja (η_2)	0,885488	Reliabel

Sumber: *SmartPLS 2.0 report, 2015*

Berdasarkan pada tabel ditunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* sebagian besar memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa kontrak Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kinerja memiliki reliabilitas yang baik.

6. Laten Variable Correlation

**Tabel 6.11
Evaluasi Nilai LV Correlation Menurut Variabel Penelitian**

	Kemampuan	Kinerja	Motivasi Kerja
Kemampuan	1		
Kinerja	0,560867	1	
Motivasi Kerja	0,543830	0,774934	1

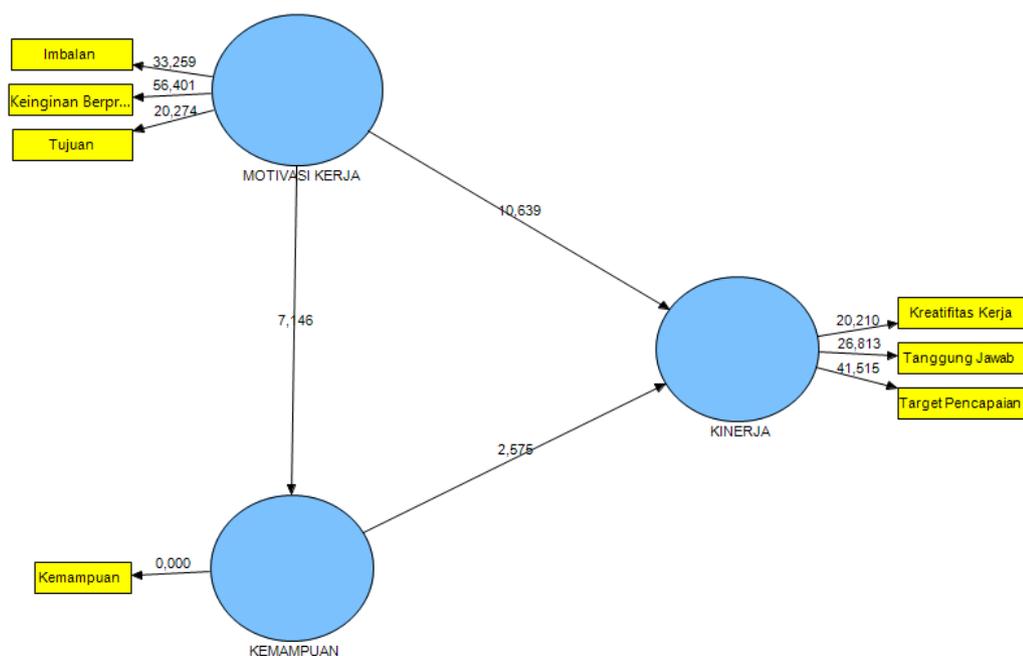
Sumber: *Diolah dari output SmartPLS 2.0, 2015*

Berdasarkan *output smartPLS* nilai *LV Correlation* Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 0,774934, Kemampuan terhadap Kinerja 0,560867 dan Motivasi Kerja terhadap Kemampuan 0,543830.

6.3.3 Evaluasi *Inner Model*

Hasil evaluasi signifikansi *outer model* diatur dalam *output PLS* dibawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai *T-Statistic* indikator terhadap variabelnya.

1. Model *T-Statistic*



Gambar 6.6 Output PLS (*T-Statistic*)

Dari gambar diatas menyatakan bahwa nilai T statistik di refleksikan terhadap variabelnya sebagian besar $> 1,96$, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. *Inner Model* disebut juga dengan model struktural dapat dievaluasi dengan melihat Uji Nilai R

Square, Uji Hopotesis T-Statistik, Pengaruh variabel langsung dan tidak langsung dan *Predictive Relavance (Nilai Q Square)*.

2. Nilai R Square.

Nilai R-Square berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji. Berikut hasil outputnya dalam bentuk tabel, yaitu :

Tabel 6.12
Evaluasi Nilai R Square Menurut Variabel Penelitian

Variabel	R Square
Motivasi Kerja (ξ_1)	
Kemampuan (η_1)	0,295751
Kinerja (η_2)	0,628130

Sumber: *output SmartPLS 2.0, 2015*

Berdasarkan tabel 6.16, perlu juga diketahui besaran variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhinya, caranya dengan menggunakan koefisien determinasi (*R square*). Berdasarkan *output smartPLS* nilai *R square* Kinerja adalah 0.628, artinya bahwa 62.8% dari varians Kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan. Sedangkan nilai *R square* Kemampuan sebesar 0.295 yang artinya bahwa 29.5% dari varians Kemampuan dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel Motivasi Kerja.

3. Uji Hipotesis T Statistik

Tabel 6.13.
Evaluasi refleksi nilai T-statistik terhadap indikator

Uji Signifikansi	Indikator	T-statistik	Refleksi > 1.96
<i>T-Statistic</i>	Imbalan	33,259151	Sinifikan
	Keinginan Berprestasi	56,401399	Sinifikan
	Tujuan	20,274475	Sinifikan
	Kreatifitas Kerja	20,210353	Sinifikan
	Tanggung Jawab	26,812515	Sinifikan
	Target Pencapaian	41,514692	Sinifikan

Dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai T statistic di refleksikan terhadap variabelnya sebagian besar > 1,96, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya.

3. Uji Hipotesis T Statistik

Tabel 6.14
Nilai Path/Rho Dengan T Statistik Dan Signifikansinya Pada Hubungan Antar Variabel

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STERR))	Nilai T (CI)	H ₀	Hipotesis/ Kesimpulan
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,667	10.639	1,96	ditolak	Berpengaruh Positif Dan Signifikan
Kemampuan -> Kinerja	0,198	2.575	1,96	ditolak	Berpengaruh Positif Dan Signifikan
Motivasi Kerja -> Kemampuan	0,544	7.146	1,96	ditolak	Berpengaruh Positif Dan Signifikan

Sumber: Diolah dari output SmartPLS 2.0, 2015

Berdasarkan tabel 6.17 di atas, terlihat bahwa ada tiga hubungan variabel yang nilai t statistiknya lebih besar dari 1,96, yaitu variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja (10.639), variabel Kemampuan terhadap Kinerja (2.575)

dan variabel Motivasi Kerja terhadap Kemampuan (7.146) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Berarti tiga pola hubungan variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, karena nilai T statistik lebih besar dari 1,96 sehingga signifikan pada $\alpha=5\%$. Ketiga nilai T-statistik berada jauh lebih besar dari nilai kritis 1,96. Selanjutnya berdasarkan pola hubungan antar variabel yang digambarkan dalam kerangka konsep, ada hubungan yang bersifat langsung dan tidak langsung. Berikut di bawah ini tabel hubungan langsung dan tidak langsung.

4. Path Rho (Pengaruh Antar Variabel)

Tabel 6.14. Persentase Pengaruh Antar variabel terhadap Variabel Kinerja pada Model

Sumber	<i>LV correlation</i>	<i>Direct Rho</i>	<i>Indirect Rho</i>	Total	<i>Direct %</i>	<i>Indirect %</i>	<i>Total %</i>
Motivasi Kerja	0,775	0,667	0,108	0,775	51,70%	3,33%	54,99%
Kemampuan	0,561	0,198	0	0,198	11,1%	0%	11,1%
Total					62,8%	3,284%	66.09%

Sumber: Diolah dari *SmartPLS 2.0 report, 2015*

Dari tabel diatas menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 51,7%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kemampuan didapat dengan mengalikan koefisien jalur (Motivasi Kerja \rightarrow Kemampuan) dengan koefisien jalur (Kemampuan \rightarrow Kinerja) sebesar 3.3% .

Demikian juga untuk variabel Kemampuan menunjukkan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kemampuan terhadap Kinerja menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 11.1% terhadap Kinerja, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung Kemampuan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh atau bernilai 0%.

Sehingga nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel *laten independent* tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan dengan Nilai R *Square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar $(51.7\%+11.1\%) = 62.8\%$.

Sehingga dari analisis diatas dapat dibuat persamaan matematik dari variabel Kinerja adalah sebagai berikut

$$\eta_1 = \gamma_2 \xi_1 + \delta$$

$$\text{Kemampuan} = 0,544 \text{ Motivasi Kerja} + 0,704 \text{ faktor lain}$$

$$\eta_2 = \gamma_2 \xi_1 + \beta \eta_1 + \zeta_2$$

$$\text{Kinerja} = 0,667 \text{ Motivasi Kerja} + 0,198 \text{ Kemampuan} + 0,372 \text{ faktor lain}$$

Dari persamaan model, diperoleh bahwa Kemampuan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 0.544 atau ada kontribusinya sebesar 29.6% dan sisanya 70.4% dipengaruhi faktor lain. Hal yang sama pada variabel Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 0.667 dan Kemampuan sebesar 0.198 atau ada kontribusinya bersama-sama sebesar 62.8%, dan sisanya 37.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Predictive Relevance (Nilai *Q-Square*)

Nilai *Q-Square* berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau *Chi Square* data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji dan hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,296)(1 - 0,628) \\ &= 1 - (0,912384)(0,605616) \\ &= 0,447 \text{ atau } 44,7\% \end{aligned}$$

$$\text{Galat Model} = 100\% - 44,7\% = 55,3\%$$

Hal tersebut menunjukkan model hasil analisis dapat menjelaskan 44,7% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 55,3% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VII

PEMBAHASAN

7.1. Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kemampuan Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu di Jakarta Selatan ini tentu saja memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini pemilihan responden hanya terbatas pada Petugas Kesehatan di puskesmas Pasar Minggu, sehingga tidak mengukur kinerja semua, tetapi hanya terfokus pada 50 orang Petugas Kesehatan pada masing-masing bagian sehingga sampel penelitian menjadi sangat terbatas dan kurang memadai.

Dalam penelitian ini pula menggunakan instrumen yang memiliki kehandalan validitas dan reliabilitas instrumen yang teruji belum cukup baik, sehingga terdapat item-item pertanyaan dalam instrumen yang tereliminasi.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner bersifat subyektif, sehingga kebenaran data sangat tergantung kepada kejujuran responden pada saat menjawab. Pengambilan data responden awalnya menggunakan random sampling, namun mengingat keterbatasan waktu maka, peneliti mengambil data dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan data tergantung pada Petugas Kesehatan dengan memenuhi kriteria penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada saat tertentu (*cross sectional*) dan melalui kuesioner yang berdasarkan persepsi dari skore jawaban responden, sehingga sulit melihat perilaku Petugas Kesehatan dalam rentang waktu yang panjang serta melihat kebenaran jawaban yang ditulis oleh responden.

7.2 Analisis Terhadap Hasil Pengujian

7.2.1 Pengaruh antara variabel Kemampuan Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Variabel Kemampuan Petugas Kesehatan sudah terukur, jadi indikatornya sudah mampu menjelaskan variabel Kemampuan Petugas Kesehatan, hal ini membuktikan teori oleh Uno (2008) menyatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh keyakinan, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan isu emosional. Hasil ini juga membuktikan penelitian para ahli ekonomi maupun akademis, kinerja banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti menurut Moon (1994) dalam Hafizurachman (2009) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh ketrampilan, pengalaman, pengetahuan sumber daya, kepemimpinan serta motivasi. Teori tersebut didukung oleh Usman (2006) yang dinyatakan dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh motivasi, pengalaman dan kemampuan juga faktor lingkungan yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Petugas Kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari kemampuan terhadap kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu. Sehingga apabila kemampuan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu secara langsung maupun secara tidak langsung melalui motivasi, begitupun sebaliknya apabila kemampuan menurun dapat menurunkan kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu secara langsung dan tidak langsung.

Penulis berasumsi bahwa efektifitas Petugas Kesehatan bekerja secara optimal dipengaruhi oleh seberapa besar Petugas Kesehatan tersebut menguasai keterampilan dan pengetahuannya yang membentuk kemampuan yang memadai dalam tindak lanjut manajemen terpadu balita sakit. Selain itu, faktor pengetahuan juga mempunyai peran penting dalam mendorong Petugas Kesehatan untuk mencapai tujuan. Melalui fungsinya, Petugas Kesehatan harus mampu menyelaraskan kemampuan, ketrampilan dan sumber daya dengan tujuan puskesmas.

Kemampuan petugas MTBS yang rendah dibandingkan motivasi kerja petugas MTBS di wilayah kecamatan pasar minggu, karena faktor imbalan, keinginan berprestasi dan tujuan bekerja lebih mendorong petugas untuk meningkatkan kemampuannya tentang manajemen terpadu balita sakit. Pendidikan dan kemampuan dalam MTBS juga perlu ditingkatkan salah satunya dengan cara meningkatkan jumlah pelatihan dan ketrampilan petugas di setiap puskesmas kecamatan Pasar Minggu. Semakin sering petugas kesehatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, semakin baik

kemampuan petugas kesehatan mengelola MTBS. Sehingga ada keseimbangan yang baik antara motivasi kerja dengan kemampuan kerja petugas di Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, dimana selain petugas kesehatan memiliki motivasi kerja yang tinggi, juga diharapkan memiliki kemampuan yang baik untuk menerapkan manajemen terpadu balita sakit.

7.2.2 Pengaruh antara Variabel Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel motivasi Petugas Kesehatan, semua indikator mampu menjelaskan variabel motivasi Petugas Kesehatan yaitu imbalan, tujuan dan keinginan berprestasi, hal ini membuktikan teori oleh Uno (2008) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik (salah satunya adalah keinginan berprestasi) dan faktor ekstrinsik (salah satunya adalah tujuan dan imbalan. Hasil ini juga membuktikan penelitian Fuad Mas'ud (2004), prestasi kerja, tanggung jawab, imbalan, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan dan pengembangan merupakan dimensi pengukuran motivasi yang mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Petugas Kesehatan.

Sehingga penulis menganalisis dalam penelitian ini, seseorang berperilaku untuk mencapai kinerja yang baik karena ada dorongan dalam dirinya (internal) dan dorongan dari luar (eksternal). Dorongan dalam diri

seperti timbulnya rasa percaya diri melakukan suatu kegiatan dikarenakan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan dorongan dari luar dapat muncul akibat dari adanya pengaruh aspek pengetahuan seperti Petugas Kesehatan yang selalu empati, terbuka dan lainnya, atau dapat juga motivasi timbul karena kombinasi dua hal tersebut. Oleh karena itu tiga indikator (prestasi, tujuan dan imbalan) yang terdapat pada motivasi merupakan ukuran untuk pencapaian kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS yang lebih baik.

Indikator imbalan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada motivasi Petugas Kesehatan, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan Petugas Kesehatan untuk meningkatkan dorongannya terhadap kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari motivasi Petugas Kesehatan terhadap kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS. Sehingga apabila motivasi Petugas Kesehatan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kemampuan, begitupun sebaliknya apabila motivasi menurun dapat menurunkan kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu secara langsung dan tidak langsung

Penulis berasumsi bahwa peningkatan kinerja tidak lepas dari peran motivasi diri dan faktor pendukung lainnya, salah satu yang berperan besar

ada motivasi untuk pencapaian baik karir ataupun materi. Disisi lain dua faktor ekstrinsik (tujuan dan imbalan) juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja Petugas Kesehatan dalam penerapan MTBS di puskesmas Pasar Minggu.

BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Kesimpulan

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji tentang pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS adalah :

1. 3 hubungan antar variabel berpengaruh signifikan secara positif dengan taraf $\alpha=5\%$ (0,05= Confidence 95%) dan sampel 50, pada model akhir yang dimodifikasi.
2. Terbentuk 2 variabel (kemampuan dan motivasi kerja) yang memiliki pengaruh secara langsung dengan *goodness of fit* yang signifikan terhadap variabel kinerja petugas kesehatan. Variabel motivasi kerja paling berpengaruh positif dengan T_{hitung} sebesar 10,639 diatas nilai T_{table} ($>1,96$).
3. Presentase pengaruh semua variabel terhadap kinerja petugas kesehatan dalam model ini sebesar 66.09%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 62.8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 3.28%
4. Nilai Q Square (predictive relevance) sebesar 44.7%, artinya model secara representatif mampu menjelaskan keragaman serta mampu mengkaji fenomena yang ada didalam penelitian ini.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja petugas kesehatan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan 62.8%. Artinya kinerja petugas kesehatan yang baik diterapkan karena memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang baik, sedangkan 37.2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

8.2 Saran-saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran-saran dalam penelitian selanjutnya :

1. Meningkatkan motivasi pegawai melalui kerjasama yang baik secara tim, menanamkan rasa bangga dipercaya menjadi petugas MTBS, dan menjadikan petugas yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan memiliki keinginan prestasi di puskesmas.
2. Meningkatkan pelatihan, pembinaan dan pengawasan secara terencana dan terus menerus melalui supervisi dan memberikan umpan balik agar meningkatkan cakupan MTBS dan meningkatkan kemampuan kerja petugas MTBS. Selain itu diperlukan pemetaan petugas yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mengajukan usulan pelatihan petugas MTBS
3. Adanya sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) atas prestasi petugas MTBS dan memberikan teguran pada petugas yang mempunyai kinerja kurang baik, seperti kualitas kerja yang kurang baik, tanggung jawab dan target pencapaian yang belum maksimal dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian 1 (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan manusia)*. Jakarta : PT. PBP
- Achmad S. Ruky,(2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat Yogyakarta : Penerbit Liberty
- Anwar, 2003, *Mutu Pelayanan Kesehatan*, Cetakan kesatu, Jakarta :Penerbit Buku Kedokteran, EGC.
- Alex S. Nitisemito. (1996). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, cetakan kesepuluh, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benyamin Bloom, B. 1998. *Psikologi Pendidikan (Terjemahan)*. Jakarta
- Bernadin dan Russel. (2000). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press
- Casio dan Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Cahyono dan Suharto. (2005). *Perilaku Dalam Organisasi* Edisi Ketujuh. Jakarta : Elangga
- Dale Wursanto, Ing Drs. (2002). *Manajemen Kepegawaian*, cetakan pertama, Yogyakarta
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dinkes DKI Jakarta 2010. *Profil Kesehatan DKI Jakarta* tahun 2009. DKI Jakarta
- Departemen Kesehatan RI (1993). *Sistem Kesehatan Nasional*, Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Departemen Kesehatan RI (2002). *Sistem Kesehatan Nasional*, Jakarta Departemen Kesehatan RI

- Departemen Kesehatan RI (2005). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/Menkes/SK/VI/2005 tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*, Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Departemen Kesehatan RI (2006). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat*, Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Departemen Kesehatan RI (2008). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 826/Menkes/SK/IX/2005 tentang Petunjuk Teknis Standar Pelayanan Minimal bidang Kesehatan di Kabupaten Kota (September 3, 2008)*, Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Departemen Kesehatan RI (2009). *Sistem Kesehatan Nasional*, Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Departemen Kesehatan RI (2010). *Sistem Kesehatan Nasional*, Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Eriyatno. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Faustino, 1999. *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc
- Forrer, et. al. (2001). *Organization Behaviour Structure Process, International*
- Fuad Mas'ud, J. 2007. *Motivasi dan Pemasivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- George, Terry R, 1978. *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc
- Ghojali, I. 2008. *Structural Equation Modeling Teori Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80*, Edisi 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro

- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, et. al. (2000). *Organization Behaviour Structure Process, International*
- Gibson, James L., Donnely, James H., Ivancevich, John M., *Management*, Sixth Edition, Business Publication, Inc., Texas, 1990
- Hafizurrachman, HM. 2009. *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*. Cetakan I. Jakarta : Sagung Seto.
- Handoko, T. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan XI. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan XI. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hastono, SP dan Sabri, L. 2011. *Statistik Kesehatan*, Jakarta : Rajagrafindo
- Hayadi dan Kristiani, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha : Jakarta.
- Heni PW, Ircahm Mc, Anis Indriyani, Mina Yumei Santi.2009. *Dasar – Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Kebidanan*, Jakarta : Fitramaya
- Jain, Herman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha : Jakarta.
- KPPN/BPPN (2007), *Kep/28/KPPN/3/2007 tentang Pedoman Umum penyusunan indeks Kepuasan Masyarakat unit Pelayanan Instansi Pemerintahan*, Jakarta.
- Kecamatan Pasar Minggu, (2012) *Profil Kecamatan Pasara Minggu Tahun 2011*, Jakarta Selatan (tidak diterbitkan)

- Kementrian Kesehatan RI (2011). *Sistem Kesehatan Nasional*, Jakarta
Departemen Kesehatan RI
- Kuswadi. 2004. *Manajemen Kinerja Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Parsada:
Jakarta.
- Latunreng, Wahyuddin dan Sofar Silaen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :
Penerbit IPPSDM-WIN.
- Mangunhardjana, 1986, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE
Yogjakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung : PT Rafika Aditama
- Mangkunegara, A.A.Anwar. Prabu. (2002). Edisi 1. *Manajemen Sumber Daya*.
Bandung : PT Rafika Aditama
- Mangkunegara, A.A.Anwar. Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT
Rafika Aditama
- Mangkuprawira. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Rafika Aditama
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE
Yogjakarta
- Mathis, Robert L, and Jhon J. Jackson. *Human Resources Management*. Jakarta.
Salemba Empat, 2002
- McCloy, Mitrani, A Palziel, M, and Fitt, D.(1994). "*Competency Based Human
Resources Management : Value – Driven Strategies For Recruitment,
Development And Reward*", Kogan Page Limited, London
- Moenir, 1998. *Manajemen Kesehatan*, Cetakan Ketujuh, Jakarta :Ghalia
Indonesia,
- Mitrani, A Palziel, M, and Fitt, D.(1992). "*Competency Based Human Resources
Management : Value – Driven Strategies For Recruitment, Development
And Reward*", Kogan Page Limited, London

- Mohamad Ali, B. 1984. *Psikologi Pendidikan (Terjemahan)*. Jakarta
- Notoadmodjo, S. 2003. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta, Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S., 2007, *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*, Cetakan 4, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, S., 2011, *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*, Cetakan 5, Rineka Cipta, Jakarta
- Oemar Hamalik, 1990. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Prawirohardjo, dkk., 2005, *Manajemen Kesehatan Persalinan di Indonesia*. Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirohardjo, dkk., 2006, *Manajemen Kesehatan Persalinan di Indonesia*. Cetakan 2, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirohardjo, dkk., 2008, *Manajemen Kesehatan Persalinan di Indonesia*. Cetakan 3, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prihadi, Dermawan. 2004. *Manajemen kinerja*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Manusia: konsep kontroversi dan aplikasi*, Jakarta : P.T Prenhallindo
- Riduan. (2005). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, cetakan kesepuluh, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2011. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. cetakan Ke-8. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS17.0 dan Aplikasi Statistik penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Rivai Veihzal, dan Fawzi Ahmad. 2003. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai Veihzal, dan Fawzi Ahmad. 2008. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Siagian, Sondang .P. (1996). *Manajemen Modern*. Jakarta : Gunung Agung
- Siagian, Sondang, 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta : STIE YKPN
- Suharsimi Arikunto, 2010 *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, edisi Revisi, Cetakan Keempatbelas, Jakarta : Rineka Cipta,
- Suranta. 2002. *Pengantar Manajemen*. Cetakan ke-3. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofiandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha : Jakarta.
- Sudjana. 2000. *Kesehatan Masyarakat*, Jakarta : Rineka Cipta
- Soekidjo Notoatmodjo. 2010. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Edisi Revisi 2010, Jakarta Rineka Cipta
- Soeprihanto. 2000. *Manajemen SDM dalam Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Jakarta : Alfabeta
- Sulaeman ES, 2010. *Manajemen Kesehatan Teori dan Prkatik di Puskesmas*, Yogyakarta: Gadjah mada Unversity Press
- Suyadi P, 2008, *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung Refika Aditama
- Swanto, 1999. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta : Andi
- Steers, R.A. 2005. *People and Productivity*. Mc. Grow-Hill Book Company. Newyork
- Stewart. 1993 *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

- Terry, Indriyo dan Agus Mulyono, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta
- Tohardi. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Trihono. 2005. *ARRIMES Manajemen Puskesmas Berbasis Paradigma Sehat*. Jakarta : Penerbit CV Sagung Seto.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Umar, Husen. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan ke-8. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ulrich, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan aplikasinya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Yamin, S dan Kurniawan, H (2009) *Strutural Equation Modelling*, Jakarta: Salemba Infotek
- Waridin, 2007, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr Pirngadi Medan Tahun 2007*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja Edisi 3*, Jakarta PT. RajaGrafindo Persada
- Wirawan (2009) *Pengantar Psikologi Umum 1*, Yogyakarta : Andi
- Wursanto, Bambang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Zethaml, Valerie, Parasuraman A. Dan Leonard Berry. 1990. *Delivering Quality Service. Balancing Customer perceptions and Expectations. The Free Press. Newyork*

KUESIONER PENELITIAN

KINERJA PETUGAS KESEHATAN DALAM PENERAPAN PROGRAM MANAJEMEN TERPADU BALITA SAKIT (MTBS) DI PUSKESMAS PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN TAHUN 2014

Lokasi Penelitian :

Hari :

Tanggal :

Puskesmas :

Profil Kepala / TU Puskesmas :

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
- d. Lama Bekerja : Tahun
- e. Pendidikan terakhir : /D3/S1/S2*) coret yang tidak perlu
- f. Jabatan : Kepala / TU Puskesmas

Petunjuk Pengisian Angket;

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara menilai Petugas kesehatan Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sudara pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- c. Ada lima alternatif jawaban, untuk variabel kinerja Petugas Kesehatan , yaitu :
 - Nilai 5 = persepsi sangat positif
 - Nilai 4 = persepsi positif
 - Nilai 3 = persepsi netral
 - Nilai 2 = persepsi negatif
 - Nilai 1 = persepsi sangat negatif

A. Kuesioner kinerja Petugas di Puskesmas

1. Berilah nilai mengenai faktor **Tanggung Jawab** Petugas Kesehatan MTBS

Petugas kesehatan melakukan pendekatan MTBS pada semua kunjungan balita sakit	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak melakukan pendekatan MTBS pada semua kunjungan balita sakit
Petugas kesehatan menetapkan klasifikasi tanda bahaya umum	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak menetapkan klasifikasi tanda bahaya umum
Petugas kesehatan melakukan rujukan pada bayi dengan tanda bahaya umum	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak melakukan rujukan pada bayi dengan tanda bahaya umum
Petugas kesehatan bertanggung jawab terhadap pelaporan hasil pelaksanaan program MTBS	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak bertanggung jawab terhadap pelaporan hasil pelaksanaan program MTBS
Petugas kesehatan menetapkan tindakan pada kasus penyakit kejadian luar biasa sesuai dengan klasifikasi penyakitnya	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak menetapkan tindakan pada kasus penyakit kejadian luar biasa sesuai dengan klasifikasi penyakitnya

2. Berilah nilai mengenai faktor **Kreatifitas Kerja** Petugas Kesehatan

Petugas Kesehatan selalu memberikan pengarahan lebih dahulu tentang cara pemberian makan pada anak	5	4	3	2	1	Petugas Kesehatan tidak pernah memberikan pengarahan lebih dahulu tentang cara pemberian makan pada anak
Petugas Kesehatan mengajari ibu cara pemberian obat oral dirumah	5	4	3	2	1	Petugas Kesehatan tidak mengajari ibu cara pemberian obat oral dirumah
Petugas kesehatan selalu memberikan penjelasan secara detail tentang penanganan anak diare di rumah	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak pernah memberikan penjelasan apapun tentang penanganan anak diare di rumah
Petugas Kesehatan memberikan penjelasan khusus pada ibu balita tentang kondisi kesehatan	5	4	3	2	1	Petugas Kesehatan tidak pernah memberikan penjelasan khusus pada ibu balita tentang kondisi

balitanya						kesehatan balitanya
Petugas Kesehatan selalu melakukan pemeriksaan status imunisasi dan masalah keluhan lainnya tanpa harus diminta ibu balita	5	4	3	2	1	Petugas Kesehatan tidak pernah melakukan pemeriksaan status imunisasi dan masalah keluhan lainnya tanpa harus diminta ibu balita

3. Berilah nilai mengenai **Target Pencapaian** Petugas Kesehatan

Petugas kesehatan melaksanakan penilaian batuk atau sukar bernafas						Petugas kesehatan tidak melaksanakan penilaian batuk atau sukar bernafas
Petugas kesehatan menetapkan tindakan/ pengobatan sesuai klasifikasi batuk atau sukar bernafas	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak menetapkan tindakan/ pengobatan sesuai klasifikasi batuk atau sukar bernafas
Petugas kesehatan menetapkan tindakan pada kasus diare sesuai dengan klasifikasi diare	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak menetapkan tindakan pada kasus diare sesuai dengan klasifikasi diare
Petugas kesehatan menetapkan tindakan/ pengobatan sesuai klasifikasi demam	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan tidak menetapkan tindakan/ pengobatan sesuai klasifikasi demam
Petugas kesehatan senang Menetapkan tindakan/ pengobatan sesuai klasifikasi masalah THT (Telinga, Hidung dan tenggorokan)	5	4	3	2	1	Petugas kesehatan senang tidak menetapkan tindakan/ pengobatan sesuai klasifikasi masalah THT (Telinga, Hidung dan tenggorokan)

**KEMAMPUAN PETUGAS KESEHATAN DALAM PENERAPAN
PROGRAM MANAJEMEN TERPADU BALITA SAKIT (MTBS) DI
PUSKESMAS PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN
TAHUN 2014**

Lokasi Penelitian :

Hari :

Tanggal :

Puskesmas :

Profil Responden Petugas Kesehatan Puskesmas :

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
- d. Lama Bekerja : Tahun
- e. Pendidikan terakhir :SPK/ D3Kep/ S1Kep/ D3Keb/ D4Keb/ S2*)
coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian Angket;

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sudara pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- c. Ada lima alternatif jawaban, untuk variabel kemampuan Petugas kesehatan, yaitu :
 - Nilai 5 = persepsi sangat positif
 - Nilai 4 = persepsi positif
 - Nilai 3 = persepsi netral
 - Nilai 2 = persepsi negatif
 - Nilai 1 = persepsi sangat negatif

B. Kuesioner kemampuan Petugas Kesehatan di Puskesmas

1	Petugas melakukan konseling pemberian cairan pada balita	5	4	3	2	1	Petugas tidak pernah melakukan konseling pemberian cairan pada balita
2	Petugas mampu memeriska status gizi dan anemia pada balita	5	4	3	2	1	Petugas tidak mampu memeriska status gizi dan anemia pada balita
3	Petugas mampu menjelaskan pemberian cairan tambahan untuk diare	5	4	3	2	1	Petugas tidak mampu menjelaskan pemberian cairan tambahan untuk diare
4	Petugas mampu mengajari ibu cara pemberian oral di rumah	5	4	3	2	1	Petugas tidak mampu mengajari ibu cara pemberian oral di rumah
5	Petugas mampu mengajari ibu cara mengobati infeksi lokal di rumah	5	4	3	2	1	Petugas tidak mampu mengajari ibu cara mengobati infeksi lokal di rumah
6	Saya terampil dalam melaksanakan penilaian pertumbuhan balita sesuai standar antropometri WHO 2005	5	4	3	2	1	Saya tidak terampil dalam melaksanakan penilaian pertumbuhan balita sesuai standar antropometri WHO 2005
7	Saya terampil menerapkan program gizi balita dan mampu menganalisa hasil kegiatan MTBS setiap bulan dan merencanakan intervensi	5	4	3	2	1	Saya tidak terampil menerapkan program gizi balita dan mampu menganalisa hasil kegiatan MTBS setiap bulan dan merencanakan intervensi
8	Saya terampil melaksanakan konseling ASI dan imunisasi bagi balita secara rutin sesuai dengan standar ditempat kerja	5	4	3	2	1	Saya tidak terampil melaksanakan konseling ASI dan imunisasi bagi balita secara rutin sesuai dengan standar ditempat kerja
9	Saya terampil dalam melaksanakan perawatan balita gizi buruk sesuai tatalaksana MTBS	5	4	3	2	1	Saya tidak terampil dalam melaksanakan perawatan balita gizi buruk sesuai tatalaksana MTBS
10	Saya terampil menghitung dan merencanakan program MTBS bagi orang tua balita	5	4	3	2	1	Saya tidak terampil menghitung dan merencanakan program MTBS bagi orang tua balita
11	Petugas mampu mengerjakan tugas-tugas laporan tentang perkembangan gizi balita dengan teliti	5	4	3	2	1	Petugas tidak mampu mengerjakan tugas-tugas laporan tentang perkembangan gizi balita dengan teliti
12	Laporan MTBS tentang perkembangan yang dibuat petugas memiliki data yang	5	4	3	2	1	Laporan MTBS tentang perkembangan yang dibuat petugas memiliki data yang tidak

	benar dan akurat						benar dan akurat
13	Petugas dapat memeriksa dengan teliti balita yang kekurangan gizi	5	4	3	2	1	Petugas dapat memeriksa dengan teliti balita yang kekurangan gizi
14	Petugas memiliki kemampuan mencatat dengan teliti terkait permasalahan balita	5	4	3	2	1	Petugas tidak memiliki kemampuan mencatat dengan teliti terkait permasalahan balita
15	Tidak ada kesalahan dalam pelaporan perkembangan kesehatan Balita di wilayahnya	5	4	3	2	1	Ada kesalahan dalam pelaporan perkembangan kesehatan Balita di wilayahnya

**MOTIVASI KERJA PETUGAS KESEHATAN DALAM PENERAPAN
PROGRAM MANAJEMEN TERPADU BALITA SAKIT (MTBS) DI
PUSKESMAS PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN
TAHUN 2014**

Lokasi Penelitian :

Hari :

Tanggal :

Puskesmas :

Profil Petugas Puskesmas :

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
- d. Lama Bekerja : Tahun
- e. Pendidikan terakhir : /D3/D4/S1*) coret yang tidak perlu

Petunjuk pengisian

Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara

Petunjuk Pengisian :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda cek list (V) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan variable motivasi yang mendekati pada jawaban Anda, dengan keterangan :

- a. Pilihan jawaban tertinggi (nilai 5) adalah sangat setuju
- b. Pilihan jawaban tertinggi (nilai 4) adalah setuju
- c. Pilihan jawaban tertinggi (nilai 3) adalah biasa saja
- d. Pilihan jawaban tertinggi (nilai 2) adalah tidak setuju
- e. Pilihan jawaban tertinggi (nilai 1) adalah sangat tidak setuju

C. Kuesioner Motivasi Petugas kesehatan di Puskesmas Pasar Minggu

Tujuan

No		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja sebagai petugas MTBS					
2.	Menjadi petugas MTBS terbaik di Puskesmas adalah keinginan saya					
3.	Di Puskesmas ini ada kebijakan/prosedur pelaksanaan MTBS yang jelas					
4.	Kerja sama tim MTBS membuat saya ingin melaksanakan pekerjaan dengan sebaik- baiknya					
5.	Ada pembinaan dan supervisi dari Dinas kesehatan maupun pimpinan membuat saya tidak bersemangat melaksanakan MTBS					

Imbalan (Gaji)

No		1	2	3	4	5
1.	Saya mendapat imbalan kompensasi sesuai dari pelaksanaan MTBS sehingga saya semangat bekerja					
2.	Saya bekerja mendapat bonus tambahan dari pimpinan					
3.	Saya menerima honor tetap sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan					
4.	Saya menerima reward berupa penghargaan karena keberhasilan program MTBS					
5.	Saya bekerja sebagai petugas MTBS semata-mata hanya mencari upah (uang).					

Keinginan Berprestasi

No		1	2	3	4	5
1.	Saya tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun kegiatan MTBS tidak berjalan dengan baik					
2.	Saya berusaha bekerja dengan baik untuk mendapatkan reward/penghargaan sebagai Petugas Kesehatan teladan)					
3.	Saya selalu terdorong untuk mengetahui hal pekerjaan yang baru diluar program MTBS					
4.	Pekerjaan Saya dihargai karena prestasi kerja yang baik terkait pencapaian program MTBS.					
5.	Hasil kerja saya dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan puskesmas					

Table of contents (complete)

- [Model](#)
 - [Specification](#)
 - [Measurement Model Specification](#)
 - [Manifest Variable Scores \(Original\)](#)
 - [Structural Model Specification](#)
- [PLS](#)
 - [Quality Criteria](#)
 - [Overview](#)
 - [Redundancy](#)
 - [Cronbachs Alpha](#)
 - [Latent Variable Correlations](#)
 - [R Square](#)
 - [Cross Loadings](#)
 - [AVE](#)
 - [Communality](#)
 - [Total Effects](#)
 - [Composite Reliability](#)
 - [Calculation Results](#)
 - [Stop Criterion Changes](#)
 - [Outer Loadings](#)
 - [Outer Model \(Weights or Loadings\)](#)
 - [Path Coefficients](#)
 - [Latent Variable Scores](#)
 - [Manifest Variable Scores \(Used\)](#)
 - [Outer Weights](#)
- [Data Preprocessing](#)
 - [Results \(chronologically\)](#)
 - [Step 0 \(Original Matrix\)](#)
- [Index Values](#)
 - [Results](#)
 - [Measurement Model \(restandardised\)](#)
 - [Path Coefficients](#)
 - [Measurement Model](#)
 - [Latent Variable Scores \(unstandardised\)](#)
 - [Index Values for Latent Variables](#)

Model

Specification

Measurement Model Specification

Manifest Variable Scores (Original)

	Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
	15,000000	15,000000	11,000000	15,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	11,000000	11,000000	12,000000
	15,000000	14,000000	14,000000	14,000000
	10,000000	11,000000	9,000000	10,000000
	15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	15,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	14,000000	10,000000	10,000000	13,000000

15,000000	14,000000	15,000000	14,000000
10,000000	11,000000	11,000000	10,000000
15,000000	13,000000	13,000000	15,000000
13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
15,000000	14,000000	14,000000	11,000000
15,000000	11,000000	12,000000	11,000000
13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
14,000000	15,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	11,000000	11,000000	13,000000
14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
11,000000	10,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
12,000000	12,000000	12,000000	11,000000
13,000000	9,000000	14,000000	13,000000
13,000000	14,000000	12,000000	14,000000
10,000000	9,000000	11,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	12,000000	11,000000
14,000000	10,000000	14,000000	13,000000
14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
11,000000	10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	11,000000	14,000000
11,000000	10,000000	10,000000	10,000000
12,000000	13,000000	13,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	12,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	9,000000	11,000000
13,000000	14,000000	14,000000	14,000000
10,000000	8,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	12,000000
11,000000	10,000000	12,000000	11,000000
15,000000	14,000000	14,000000	15,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000

Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
9,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	11,000000
11,000000	14,000000	12,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	9,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	11,000000
14,000000	13,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	11,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	10,000000	12,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	12,000000
10,000000	10,000000	10,000000
11,000000	14,000000	15,000000
10,000000	10,000000	10,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	13,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	10,000000	11,000000

13,000000	13,000000	12,000000
10,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	11,000000	11,000000
9,000000	10,000000	9,000000
15,000000	14,000000	15,000000
9,000000	8,000000	9,000000
13,000000	11,000000	12,000000
12,000000	10,000000	11,000000
11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	14,000000	15,000000

[Table of contents](#)

Structural Model Specification

PLS

Quality Criteria

Overview

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
KEMAMPUAN	1,000000	1,000000	0,295751	1,000000
KINERJA	0,720673	0,885488	0,628130	0,806903
MOTIVASI KERJA	0,748322	0,898994		0,831406

	Communality	Redundancy
KEMAMPUAN	1,000000	0,295751
KINERJA	0,720673	0,129400
MOTIVASI KERJA	0,748322	

[Table of contents](#)

Redundancy

	redundancy
KEMAMPUAN	0,295751
KINERJA	0,129400
MOTIVASI KERJA	

[Table of contents](#)

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
KEMAMPUAN	1,000000
KINERJA	0,806903
MOTIVASI KERJA	0,831406

[Table of contents](#)

Latent Variable Correlations

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA

KEMAMPUAN	1,000000		
KINERJA	0,560867	1,000000	
MOTIVASI KERJA	0,543830	0,774934	1,000000

[Table of contents](#)

R Square

	R Square
KEMAMPUAN	0,295751
KINERJA	0,628130
MOTIVASI KERJA	

[Table of contents](#)

Cross Loadings

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan	0,472247	0,606588	0,859205
Keinginan Berprestasi	0,529222	0,770506	0,915982
Kemampuan	1,000000	0,560867	0,543830
Kreatifitas Kerja	0,471287	0,812908	0,590203
Tanggung Jawab	0,366055	0,875329	0,640506
Target Pencapaian	0,572536	0,857321	0,728221
Tujuan	0,399671	0,617952	0,817135

[Table of contents](#)

AVE

	AVE
KEMAMPUAN	1,000000
KINERJA	0,720673
MOTIVASI KERJA	0,748322

[Table of contents](#)

Communality

	communality
KEMAMPUAN	1,000000
KINERJA	0,720673
MOTIVASI KERJA	0,748322

[Table of contents](#)

Total Effects

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
KEMAMPUAN		0,197991	
KINERJA			
MOTIVASI KERJA	0,543830	0,774934	

[Table of contents](#)

Composite Reliability

	Composite Reliability
KEMAMPUAN	1,000000
KINERJA	0,885488
MOTIVASI KERJA	0,898994

[Table of contents](#)

Calculation Results

Stop Criterion Changes

	Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
Iteration 0	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
Iteration 1	0,365030	0,439135	1,000000	0,362939
Iteration 2	0,362831	0,441421	1,000000	0,361719
Iteration 3	0,362727	0,441557	1,000000	0,361567
Iteration 4	0,362717	0,441565	1,000000	0,361560

	Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
Iteration 0	1,000000	1,000000	1,000000
Iteration 1	0,372776	0,441677	0,347706
Iteration 2	0,371023	0,444628	0,347458
Iteration 3	0,371009	0,444785	0,347415
Iteration 4	0,371008	0,444793	0,347417

[Table of contents](#)

Outer Loadings

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan			0,859205
Keinginan Berprestasi			0,915982
Kemampuan	1,000000		
Kreatifitas Kerja		0,812908	
Tanggung Jawab		0,875329	
Target Pencapaian		0,857321	
Tujuan			0,817135

[Table of contents](#)

Outer Model (Weights or Loadings)

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan			0,859205
Keinginan Berprestasi			0,915982
Kemampuan	1,000000		
Kreatifitas Kerja		0,812908	
Tanggung Jawab		0,875329	
Target Pencapaian		0,857321	
Tujuan			0,817135

[Table of contents](#)

Path Coefficients

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
KEMAMPUAN		0,197991	
KINERJA			
MOTIVASI KERJA	0,543830	0,667261	

[Table of contents](#)

Latent Variable Scores

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
	-0,520756	1,799792	1,813140
	-0,520756	-0,539129	-0,619322
	-0,520756	-0,508086	-0,401926
	1,432078	1,768749	0,965505
	-1,822645	-1,193583	-1,225474
	-0,520756	-0,123522	1,311759
	-0,520756	-0,331325	0,047746
	-0,520756	0,220993	0,663105
	-0,520756	-0,539129	-0,619322
	-1,171700	-0,775987	-0,245446
	2,083023	1,768749	0,965505
	-0,520756	-0,777976	-0,827511
	0,781133	1,546418	1,311759
	-0,520756	-0,331325	-0,151235
	1,432078	0,220993	0,965505
	0,130189	-0,123522	0,810377
	-0,520756	-0,331325	-0,151235
	1,432078	1,560945	1,604951
	-0,520756	-0,539129	-0,619322
	-0,520756	-0,314809	-0,827511
	0,130189	1,768749	0,757316
	-1,822645	-0,777976	-1,267976
	-0,520756	-0,123522	-0,411133
	-0,520756	-0,331325	-1,068994
	1,432078	0,220993	-0,619322
	0,130189	-1,000307	0,038539
	1,432078	-0,775987	-0,903307
	0,130189	1,768749	1,345053
	-0,520756	-0,777976	-1,328892
	0,130189	-0,123522	-0,212152
	-0,520756	-1,000307	-1,068994

1,432078	0,220993	2,012121
0,130189	-1,000307	-0,818304
1,432078	-0,775987	-0,444427
0,130189	1,768749	0,757316
-0,520756	-0,777976	-1,267976
-0,520756	-0,123522	1,112777
-0,520756	1,768749	0,592981
-1,171700	-1,031350	-0,870013
0,781133	0,383226	0,289229
-0,520756	-0,746933	-1,068994
1,432078	0,220993	-0,619322
-0,520756	-0,746933	-0,368632
-1,822645	-1,208110	-0,600907
1,432078	1,768749	1,345053
-1,822645	-1,953705	-1,977546
0,130189	0,115325	-0,212152
0,130189	-0,584699	-0,870013
1,432078	1,176381	0,965505
1,432078	0,220993	2,012121

[Table of contents](#)

Manifest Variable Scores (Used)

Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
1,366013	1,839484	-0,520756	2,127093
-0,929807	-0,431484	-0,520756	-0,515259
0,218103	-0,431484	-0,520756	0,145329
1,366013	1,271742	1,432078	1,466505
-1,503762	-0,431484	-1,822645	-1,175846
1,366013	0,704000	-0,520756	-0,515259
0,218103	0,136258	-0,520756	-0,515259
1,366013	0,136258	-0,520756	-0,515259
-0,929807	-0,431484	-0,520756	-0,515259
0,792058	-0,999226	-1,171700	0,805917
1,366013	1,271742	2,083023	1,466505
-1,503762	-0,431484	-0,520756	-1,175846
1,366013	0,704000	0,781133	2,127093
0,218103	0,136258	-0,520756	-0,515259
1,366013	1,271742	1,432078	-0,515259
1,366013	-0,431484	0,130189	-0,515259
0,218103	0,136258	-0,520756	-0,515259
0,792058	1,839484	1,432078	1,466505

-0,929807	-0,431484	-0,520756	-0,515259
-1,503762	-0,431484	-0,520756	0,805917
0,792058	1,271742	0,130189	1,466505
-0,929807	-0,999226	-1,822645	-1,175846
-0,355852	-0,431484	-0,520756	-0,515259
-0,929807	-0,999226	-0,520756	-0,515259
-0,929807	-0,431484	1,432078	-0,515259
-0,355852	0,136258	0,130189	-0,515259
0,218103	-1,566968	1,432078	0,805917
0,218103	1,271742	0,130189	1,466505
-1,503762	-1,566968	-0,520756	-1,175846
-0,355852	-0,431484	0,130189	-0,515259
-0,929807	-0,999226	-0,520756	-0,515259
1,366013	1,839484	1,432078	-0,515259
-0,929807	-0,431484	0,130189	-0,515259
0,792058	-0,999226	1,432078	0,805917
0,792058	1,271742	0,130189	1,466505
-0,929807	-0,999226	-0,520756	-1,175846
1,366013	0,704000	-0,520756	-0,515259
0,218103	-0,431484	-0,520756	1,466505
-0,929807	-0,999226	-1,171700	-1,175846
-0,355852	0,704000	0,781133	-0,515259
-0,929807	-0,999226	-0,520756	-0,515259
-0,929807	-0,431484	1,432078	-0,515259
-0,929807	0,136258	-0,520756	-0,515259
0,218103	-0,431484	-1,822645	-0,515259
0,218103	1,271742	1,432078	1,466505
-1,503762	-2,134710	-1,822645	-1,175846
-0,355852	-0,431484	0,130189	0,145329
-0,929807	-0,999226	0,130189	-0,515259
1,366013	1,271742	1,432078	2,127093
1,366013	1,839484	1,432078	-0,515259

Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
1,221025	1,298813	1,454781
-0,459285	-0,410152	-0,263464
-1,019388	-0,410152	-0,836213
1,781128	1,298813	-0,263464
-1,579491	-0,410152	-1,408962
0,660922	-0,410152	1,454781

0,100819	-0,410152	-0,263464
-0,459285	1,298813	0,309284
-0,459285	-0,410152	-0,263464
-1,019388	-1,549461	-0,263464
1,781128	1,298813	-0,263464
-0,459285	-0,410152	-0,263464
1,221025	0,729158	1,454781
0,100819	-0,410152	-0,836213
-0,459285	1,298813	-0,263464
0,660922	-0,410152	1,454781
0,100819	-0,410152	-0,836213
1,221025	1,298813	1,454781
-0,459285	-0,410152	-0,263464
-0,459285	-0,979806	-0,263464
1,781128	1,298813	-0,263464
-0,459285	-0,410152	-1,408962
0,660922	-0,410152	-0,263464
0,100819	-0,410152	-0,836213
-0,459285	1,298813	-0,263464
-1,019388	-0,979806	0,309284
-1,019388	-1,549461	-0,836213
1,781128	1,298813	2,027530
-0,459285	-0,410152	-0,263464
0,660922	-0,410152	0,309284
-1,019388	-0,979806	-0,836213
-0,459285	1,298813	2,027530
-1,019388	-0,979806	-0,836213
-1,019388	-1,549461	-0,836213
1,781128	1,298813	-0,263464
-0,459285	-0,410152	-1,408962
0,660922	-0,410152	0,882033
1,781128	1,298813	2,027530
-0,459285	-0,979806	-0,263464
0,660922	0,729158	0,309284
-1,019388	-0,410152	-0,836213
-0,459285	1,298813	-0,263464
-1,019388	-0,410152	-0,263464
-1,579491	-0,979806	-1,408962
1,781128	1,298813	2,027530
-1,579491	-2,119116	-1,408962

	0,660922	-0,410152	0,309284
	0,100819	-0,979806	-0,263464
	-0,459285	1,298813	-0,263464
	-0,459285	1,298813	2,027530

[Table of contents](#)

Outer Weights

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan			0,362717
Keinginan Berprestasi			0,441565
Kemampuan	1,000000		
Kreatifitas Kerja		0,361560	
Tanggung Jawab		0,371008	
Target Pencapaian		0,444793	
Tujuan			0,347417

[Table of contents](#)

Data Preprocessing

Results (chronologically)

Step 0 (Original Matrix)

	Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
	15,000000	15,000000	11,000000	15,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	11,000000	11,000000	12,000000
	15,000000	14,000000	14,000000	14,000000
	10,000000	11,000000	9,000000	10,000000
	15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	15,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	14,000000	10,000000	10,000000	13,000000
	15,000000	14,000000	15,000000	14,000000
	10,000000	11,000000	11,000000	10,000000
	15,000000	13,000000	13,000000	15,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	15,000000	14,000000	14,000000	11,000000
	15,000000	11,000000	12,000000	11,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	14,000000	15,000000	14,000000	14,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	10,000000	11,000000	11,000000	13,000000
	14,000000	14,000000	12,000000	14,000000

11,000000	10,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
12,000000	12,000000	12,000000	11,000000
13,000000	9,000000	14,000000	13,000000
13,000000	14,000000	12,000000	14,000000
10,000000	9,000000	11,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	12,000000	11,000000
14,000000	10,000000	14,000000	13,000000
14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
11,000000	10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	11,000000	14,000000
11,000000	10,000000	10,000000	10,000000
12,000000	13,000000	13,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	12,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	9,000000	11,000000
13,000000	14,000000	14,000000	14,000000
10,000000	8,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	12,000000
11,000000	10,000000	12,000000	11,000000
15,000000	14,000000	14,000000	15,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000

Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
9,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	11,000000
11,000000	14,000000	12,000000
11,000000	11,000000	11,000000

10,000000	9,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	11,000000
14,000000	13,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	11,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	10,000000	12,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	12,000000
10,000000	10,000000	10,000000
11,000000	14,000000	15,000000
10,000000	10,000000	10,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	13,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	10,000000	11,000000
13,000000	13,000000	12,000000
10,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	11,000000	11,000000
9,000000	10,000000	9,000000
15,000000	14,000000	15,000000
9,000000	8,000000	9,000000
13,000000	11,000000	12,000000
12,000000	10,000000	11,000000
11,000000	14,000000	11,000000

11,000000	14,000000	15,000000
-----------	-----------	-----------

[Table of contents](#)

Index Values

Results

Measurement Model (restandardised)

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan			0,493145
Keinginan Berprestasi			0,520041
Kemampuan	0,650945		
Kreatifitas Kerja		0,536997	
Tanggung Jawab		0,490274	
Target Pencapaian		0,488377	
Tujuan			0,468013

[Table of contents](#)

Path Coefficients

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
KEMAMPUAN		0,085034	
KINERJA			
MOTIVASI KERJA	1,237465	0,652094	

[Table of contents](#)

Measurement Model

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan			0,332936
Keinginan Berprestasi			0,351095
Kemampuan	1,000000		
Kreatifitas Kerja		0,354302	
Tanggung Jawab		0,323475	
Target Pencapaian		0,322223	
Tujuan			0,315969

[Table of contents](#)

Latent Variable Scores (unstandardised)

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Case 0	11,000000	14,354302	14,684031
Case 1	11,000000	11,000000	11,000000
Case 2	11,000000	11,030827	11,349904
Case 3	14,000000	14,323475	13,385029
Case 4	9,000000	9,998748	10,035126
Case 5	11,000000	11,646950	13,981842
Case 6	11,000000	11,323475	12,016967
Case 7	11,000000	11,966670	12,998809

Case 8	11,000000	11,000000	11,000000
Case 9	10,000000	10,740683	11,647714
Case 10	15,000000	14,323475	13,385029
Case 11	11,000000	10,645698	10,667064
Case 12	13,000000	14,032079	13,981842
Case 13	11,000000	11,323475	11,700998
Case 14	14,000000	11,966670	13,385029
Case 15	12,000000	11,646950	13,279652
Case 16	11,000000	11,323475	11,700998
Case 17	14,000000	14,000000	14,351095
Case 18	11,000000	11,000000	11,000000
Case 19	11,000000	11,386381	10,667064
Case 20	12,000000	14,323475	13,052093
Case 21	9,000000	10,645698	10,016967
Case 22	11,000000	11,646950	11,332936
Case 23	11,000000	11,323475	10,332936
Case 24	14,000000	11,966670	11,000000
Case 25	12,000000	10,354302	12,000000
Case 26	14,000000	10,740683	10,647714
Case 27	12,000000	14,323475	13,983033
Case 28	11,000000	10,645698	9,964874
Case 29	12,000000	11,646950	11,648905
Case 30	11,000000	10,354302	10,332936
Case 31	14,000000	11,966670	15,000000
Case 32	12,000000	10,354302	10,684031
Case 33	14,000000	10,740683	11,331745
Case 34	12,000000	14,323475	13,052093
Case 35	11,000000	10,645698	10,016967
Case 36	11,000000	11,646950	13,665873
Case 37	11,000000	14,323475	12,929749
Case 38	10,000000	10,323475	10,648905
Case 39	13,000000	12,291396	12,351095
Case 40	11,000000	10,676525	10,332936
Case 41	14,000000	11,966670	11,000000
Case 42	11,000000	10,676525	11,351095
Case 43	9,000000	10,030827	11,033934
Case 44	14,000000	14,323475	13,983033
Case 45	9,000000	9,032079	8,981842
Case 46	12,000000	12,001252	11,648905
Case 47	12,000000	11,001252	10,648905

Case 48	14,000000	13,383877	13,385029
Case 49	14,000000	11,966670	15,000000

[Table of contents](#)

Index Values for Latent Variables

	LV Index Values
KEMAMPUAN	11,800000
KINERJA	11,773606
MOTIVASI KERJA	11,951534

[Table of contents](#)

Table of contents (complete)

- [Bootstrapping](#)
 - [Bootstrapping](#)
 - [Outer Weights](#)
 - [Inner Model T-Statistic](#)
 - [Path Coefficients](#)
 - [Total Effects \(Mean, STDEV, T-Values\)](#)
 - [Outer Model T-Statistic](#)
 - [Path Coefficients \(Mean, STDEV, T-Values\)](#)
 - [Outer Weights \(Mean, STDEV, T-Values\)](#)
 - [Total Effects](#)
 - [Outer Loadings](#)
 - [Outer Loadings \(Mean, STDEV, T-Values\)](#)
- [Model](#)
 - [Specification](#)
 - [Measurement Model Specification](#)
 - [Manifest Variable Scores \(Original\)](#)
 - [Structural Model Specification](#)
- [Data Preprocessing](#)
 - [Results \(chronologically\)](#)
 - [Step 0 \(Original Matrix\)](#)

Bootstrapping

Bootstrapping

Outer Weights

	Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
Sample 0	0,365955	0,462922	1,000000	0,333810
Sample 1	0,355482	0,446775	1,000000	0,355837
Sample 2	0,363398	0,453565	1,000000	0,323645
Sample 3	0,356215	0,479884	1,000000	0,373888
Sample 4	0,337646	0,473464	1,000000	0,380137
Sample 5	0,367516	0,399925	1,000000	0,362119
Sample 6	0,337396	0,454312	1,000000	0,359672
Sample 7	0,375028	0,449870	1,000000	0,389166
Sample 8	0,404813	0,397631	1,000000	0,365970
Sample 9	0,423843	0,451349	1,000000	0,462921
Sample 10	0,359948	0,516302	1,000000	0,351037
Sample 11	0,360823	0,432038	1,000000	0,355032
Sample 12	0,375564	0,448528	1,000000	0,367992
Sample 13	0,383397	0,441847	1,000000	0,347001
Sample 14	0,351025	0,442444	1,000000	0,378520
Sample 15	0,373187	0,422091	1,000000	0,341612
Sample 16	0,380345	0,442585	1,000000	0,369911
Sample 17	0,361405	0,428680	1,000000	0,395871
Sample 18	0,365994	0,452325	1,000000	0,380456
Sample 19	0,353713	0,500745	1,000000	0,375832
Sample 20	0,391789	0,457507	1,000000	0,370969
Sample 21	0,360914	0,464412	1,000000	0,360072
Sample 22	0,334239	0,395304	1,000000	0,361149
Sample 23	0,298598	0,438122	1,000000	0,348919

Sample 24	0,352120	0,440495	1,000000	0,377069
Sample 25	0,395609	0,419421	1,000000	0,372206
Sample 26	0,323428	0,428942	1,000000	0,349546
Sample 27	0,375568	0,425994	1,000000	0,356308
Sample 28	0,372842	0,409112	1,000000	0,288832
Sample 29	0,407227	0,425051	1,000000	0,361833
Sample 30	0,394308	0,442545	1,000000	0,399808
Sample 31	0,323222	0,425647	1,000000	0,377164
Sample 32	0,357240	0,418503	1,000000	0,356607
Sample 33	0,329259	0,485888	1,000000	0,363503
Sample 34	0,368717	0,444665	1,000000	0,342227
Sample 35	0,379255	0,436672	1,000000	0,396777
Sample 36	0,354283	0,417813	1,000000	0,362925
Sample 37	0,363129	0,433621	1,000000	0,338216
Sample 38	0,313380	0,447193	1,000000	0,325928
Sample 39	0,349217	0,434832	1,000000	0,371719
Sample 40	0,376305	0,409062	1,000000	0,342117
Sample 41	0,411454	0,420934	1,000000	0,348226
Sample 42	0,394088	0,458726	1,000000	0,348751
Sample 43	0,369318	0,451617	1,000000	0,362445
Sample 44	0,351788	0,441260	1,000000	0,323734
Sample 45	0,365033	0,441989	1,000000	0,363288
Sample 46	0,400564	0,474451	1,000000	0,367908
Sample 47	0,387792	0,450958	1,000000	0,366622
Sample 48	0,377964	0,438202	1,000000	0,391529
Sample 49	0,378195	0,429636	1,000000	0,372819
Sample 50	0,334849	0,430355	1,000000	0,346011
Sample 51	0,347944	0,461831	1,000000	0,362462
Sample 52	0,349742	0,427079	1,000000	0,383711
Sample 53	0,330272	0,432032	1,000000	0,373526
Sample 54	0,348243	0,452156	1,000000	0,359955
Sample 55	0,359443	0,437664	1,000000	0,378585
Sample 56	0,413750	0,445771	1,000000	0,338106
Sample 57	0,352051	0,449864	1,000000	0,384079
Sample 58	0,371351	0,428308	1,000000	0,365827
Sample 59	0,374145	0,528968	1,000000	0,367165
Sample 60	0,349569	0,449854	1,000000	0,345387
Sample 61	0,376762	0,483514	1,000000	0,343497
Sample 62	0,314704	0,467308	1,000000	0,346217
Sample 63	0,375658	0,395139	1,000000	0,376194
Sample 64	0,377404	0,438402	1,000000	0,396026
Sample 65	0,373107	0,411276	1,000000	0,364371
Sample 66	0,390629	0,454970	1,000000	0,364869
Sample 67	0,427265	0,441833	1,000000	0,370515

Sample 68	0,379961	0,452820	1,000000	0,324567
Sample 69	0,361085	0,454546	1,000000	0,378776
Sample 70	0,325034	0,400011	1,000000	0,352881
Sample 71	0,376108	0,422400	1,000000	0,364035
Sample 72	0,335691	0,465010	1,000000	0,388426
Sample 73	0,359196	0,446206	1,000000	0,333744
Sample 74	0,362789	0,467225	1,000000	0,378012
Sample 75	0,386357	0,431298	1,000000	0,362960
Sample 76	0,337067	0,411546	1,000000	0,361100
Sample 77	0,362312	0,423252	1,000000	0,382956
Sample 78	0,331300	0,435363	1,000000	0,347661
Sample 79	0,403527	0,462267	1,000000	0,381412
Sample 80	0,434176	0,483756	1,000000	0,392127
Sample 81	0,371950	0,416948	1,000000	0,340599
Sample 82	0,333753	0,462088	1,000000	0,375817
Sample 83	0,399211	0,460976	1,000000	0,328062
Sample 84	0,364949	0,418833	1,000000	0,363168
Sample 85	0,394315	0,464505	1,000000	0,372837
Sample 86	0,309779	0,415040	1,000000	0,349776
Sample 87	0,371534	0,461457	1,000000	0,398197
Sample 88	0,354610	0,440284	1,000000	0,362294
Sample 89	0,395231	0,437315	1,000000	0,383039
Sample 90	0,399621	0,435883	1,000000	0,368173
Sample 91	0,334279	0,419636	1,000000	0,375610
Sample 92	0,387546	0,480903	1,000000	0,350470
Sample 93	0,330211	0,430234	1,000000	0,355178
Sample 94	0,386108	0,469407	1,000000	0,347366
Sample 95	0,356159	0,428056	1,000000	0,361492
Sample 96	0,376675	0,424261	1,000000	0,344959
Sample 97	0,375031	0,433375	1,000000	0,328056
Sample 98	0,382196	0,444042	1,000000	0,347472
Sample 99	0,376603	0,448841	1,000000	0,384796
Sample 100	0,325843	0,414531	1,000000	0,327758
Sample 101	0,355617	0,440130	1,000000	0,339955
Sample 102	0,353402	0,470170	1,000000	0,337144
Sample 103	0,327937	0,431628	1,000000	0,342022
Sample 104	0,406299	0,462670	1,000000	0,310957
Sample 105	0,369850	0,408730	1,000000	0,372747
Sample 106	0,310469	0,440861	1,000000	0,333128
Sample 107	0,357616	0,433551	1,000000	0,358594
Sample 108	0,363994	0,435984	1,000000	0,339869
Sample 109	0,320048	0,431168	1,000000	0,347764
Sample 110	0,383981	0,431446	1,000000	0,369886
Sample 111	0,343042	0,435563	1,000000	0,360133

Sample 112	0,356635	0,435545	1,000000	0,362668
Sample 113	0,346656	0,436221	1,000000	0,359397
Sample 114	0,376433	0,479062	1,000000	0,367362
Sample 115	0,386608	0,407785	1,000000	0,395909
Sample 116	0,401165	0,446700	1,000000	0,369981
Sample 117	0,324996	0,412026	1,000000	0,331116
Sample 118	0,364459	0,458809	1,000000	0,332189
Sample 119	0,341575	0,445550	1,000000	0,362302
Sample 120	0,374424	0,434663	1,000000	0,360116
Sample 121	0,345456	0,445930	1,000000	0,365303
Sample 122	0,364133	0,421109	1,000000	0,330740
Sample 123	0,365964	0,423716	1,000000	0,379171
Sample 124	0,353914	0,422976	1,000000	0,356715
Sample 125	0,373426	0,428441	1,000000	0,375318
Sample 126	0,391845	0,466929	1,000000	0,356808
Sample 127	0,372308	0,424097	1,000000	0,349539
Sample 128	0,343299	0,428879	1,000000	0,402759
Sample 129	0,365754	0,450659	1,000000	0,353510
Sample 130	0,371250	0,444783	1,000000	0,306156
Sample 131	0,330854	0,437725	1,000000	0,377851
Sample 132	0,338819	0,433509	1,000000	0,350782
Sample 133	0,415383	0,448851	1,000000	0,405592
Sample 134	0,298632	0,443154	1,000000	0,383748
Sample 135	0,345404	0,449150	1,000000	0,387642
Sample 136	0,362562	0,441152	1,000000	0,382185
Sample 137	0,323540	0,441210	1,000000	0,369539
Sample 138	0,369920	0,484383	1,000000	0,373451
Sample 139	0,358423	0,411434	1,000000	0,349405
Sample 140	0,348558	0,459397	1,000000	0,390412
Sample 141	0,372194	0,439514	1,000000	0,384858
Sample 142	0,357306	0,437578	1,000000	0,324328
Sample 143	0,362535	0,456815	1,000000	0,384441
Sample 144	0,376503	0,446804	1,000000	0,348671
Sample 145	0,336440	0,415837	1,000000	0,374984
Sample 146	0,340310	0,449014	1,000000	0,379689
Sample 147	0,375823	0,466182	1,000000	0,347716
Sample 148	0,423782	0,484889	1,000000	0,377284
Sample 149	0,415819	0,440978	1,000000	0,343420
Sample 150	0,354274	0,445628	1,000000	0,364177
Sample 151	0,376098	0,416627	1,000000	0,374937
Sample 152	0,331081	0,473093	1,000000	0,355615
Sample 153	0,351623	0,433439	1,000000	0,360670
Sample 154	0,340703	0,445529	1,000000	0,372812
Sample 155	0,357458	0,442910	1,000000	0,387617

Sample 156	0,377099	0,479229	1,000000	0,340072
Sample 157	0,374206	0,467442	1,000000	0,368043
Sample 158	0,384323	0,455621	1,000000	0,360968
Sample 159	0,340686	0,464894	1,000000	0,391703
Sample 160	0,334109	0,461987	1,000000	0,339852
Sample 161	0,385373	0,435348	1,000000	0,351923
Sample 162	0,383277	0,430151	1,000000	0,365764
Sample 163	0,358349	0,430285	1,000000	0,343665
Sample 164	0,379154	0,426092	1,000000	0,342329
Sample 165	0,377884	0,434139	1,000000	0,366161
Sample 166	0,330685	0,453868	1,000000	0,401241
Sample 167	0,316615	0,442585	1,000000	0,332491
Sample 168	0,319630	0,441247	1,000000	0,333327
Sample 169	0,352274	0,493512	1,000000	0,337830
Sample 170	0,337546	0,451188	1,000000	0,383888
Sample 171	0,360093	0,441137	1,000000	0,319197
Sample 172	0,379166	0,424553	1,000000	0,364039
Sample 173	0,357587	0,424293	1,000000	0,346346
Sample 174	0,409027	0,453808	1,000000	0,361651
Sample 175	0,293567	0,449579	1,000000	0,327788
Sample 176	0,373366	0,437866	1,000000	0,359120
Sample 177	0,366067	0,407247	1,000000	0,355774
Sample 178	0,355550	0,440127	1,000000	0,353315
Sample 179	0,368161	0,445365	1,000000	0,388483
Sample 180	0,421843	0,468564	1,000000	0,375055
Sample 181	0,331317	0,406411	1,000000	0,349981
Sample 182	0,319505	0,439917	1,000000	0,355324
Sample 183	0,389727	0,434482	1,000000	0,355125
Sample 184	0,360864	0,432992	1,000000	0,357664
Sample 185	0,403873	0,460434	1,000000	0,348122
Sample 186	0,362386	0,430107	1,000000	0,360979
Sample 187	0,359968	0,456318	1,000000	0,383307
Sample 188	0,386968	0,431988	1,000000	0,356754
Sample 189	0,372969	0,482480	1,000000	0,375622
Sample 190	0,356803	0,428682	1,000000	0,376051
Sample 191	0,340341	0,419563	1,000000	0,323759
Sample 192	0,363919	0,452151	1,000000	0,352923
Sample 193	0,380606	0,429953	1,000000	0,360887
Sample 194	0,314535	0,468058	1,000000	0,313373
Sample 195	0,398915	0,445461	1,000000	0,366070
Sample 196	0,427587	0,426275	1,000000	0,370206
Sample 197	0,371805	0,437723	1,000000	0,353942
Sample 198	0,369817	0,437671	1,000000	0,338568
Sample 199	0,366184	0,462944	1,000000	0,334570

	Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
Sample 0	0,310138	0,547185	0,296792
Sample 1	0,335724	0,435521	0,341592
Sample 2	0,367719	0,477695	0,314633
Sample 3	0,378366	0,420065	0,307752
Sample 4	0,354449	0,441159	0,353680
Sample 5	0,358680	0,486337	0,362087
Sample 6	0,398674	0,440744	0,350984
Sample 7	0,351266	0,480761	0,322024
Sample 8	0,360889	0,444162	0,346038
Sample 9	0,328279	0,478665	0,265064
Sample 10	0,427994	0,433160	0,328016
Sample 11	0,371280	0,398629	0,346381
Sample 12	0,359328	0,399751	0,329888
Sample 13	0,356242	0,454452	0,315160
Sample 14	0,342703	0,420190	0,351218
Sample 15	0,349623	0,439872	0,329903
Sample 16	0,356074	0,459333	0,328812
Sample 17	0,394465	0,433237	0,346571
Sample 18	0,393112	0,390067	0,356923
Sample 19	0,393562	0,424086	0,325072
Sample 20	0,337051	0,467058	0,291595
Sample 21	0,371003	0,480256	0,330556
Sample 22	0,381515	0,444713	0,409109
Sample 23	0,402364	0,458078	0,382405
Sample 24	0,339916	0,484776	0,361496
Sample 25	0,373185	0,406891	0,331019
Sample 26	0,338045	0,567348	0,386449
Sample 27	0,378147	0,466948	0,350102
Sample 28	0,321014	0,626399	0,340146
Sample 29	0,347993	0,420759	0,321819
Sample 30	0,367213	0,408896	0,326209
Sample 31	0,394966	0,408903	0,393963
Sample 32	0,355919	0,467354	0,360370
Sample 33	0,372797	0,431752	0,373129
Sample 34	0,372097	0,455285	0,312152
Sample 35	0,391330	0,357041	0,358302
Sample 36	0,366025	0,450855	0,370429
Sample 37	0,381431	0,413710	0,373826
Sample 38	0,392974	0,519595	0,375254
Sample 39	0,370779	0,395922	0,352459
Sample 40	0,371060	0,469447	0,362217
Sample 41	0,363851	0,424367	0,294914

Sample 42	0,334846	0,483859	0,286856
Sample 43	0,370755	0,456344	0,356940
Sample 44	0,360671	0,467037	0,344316
Sample 45	0,408598	0,419477	0,335516
Sample 46	0,378128	0,473344	0,306447
Sample 47	0,365843	0,433426	0,305263
Sample 48	0,405475	0,384082	0,369912
Sample 49	0,368356	0,411795	0,361453
Sample 50	0,345427	0,474785	0,376932
Sample 51	0,382213	0,410170	0,335178
Sample 52	0,412672	0,419369	0,374943
Sample 53	0,360124	0,431906	0,354041
Sample 54	0,369166	0,435276	0,354702
Sample 55	0,368047	0,422210	0,358328
Sample 56	0,410333	0,420870	0,309309
Sample 57	0,374515	0,400680	0,369179
Sample 58	0,400554	0,419764	0,374402
Sample 59	0,391237	0,449435	0,296199
Sample 60	0,347276	0,451729	0,339649
Sample 61	0,392152	0,460854	0,288432
Sample 62	0,373669	0,486269	0,382029
Sample 63	0,363898	0,429927	0,352818
Sample 64	0,384502	0,428605	0,343565
Sample 65	0,342146	0,459587	0,343234
Sample 66	0,378207	0,399445	0,331798
Sample 67	0,362604	0,431739	0,264216
Sample 68	0,391851	0,491207	0,329099
Sample 69	0,372978	0,383682	0,347452
Sample 70	0,356451	0,461473	0,401623
Sample 71	0,340476	0,432634	0,335960
Sample 72	0,372825	0,522283	0,355615
Sample 73	0,355695	0,468293	0,348063
Sample 74	0,418746	0,430199	0,318432
Sample 75	0,333197	0,478143	0,305784
Sample 76	0,372417	0,432913	0,378856
Sample 77	0,346594	0,474036	0,341624
Sample 78	0,392735	0,395387	0,376562
Sample 79	0,372019	0,428373	0,311978
Sample 80	0,331827	0,445670	0,245672
Sample 81	0,353018	0,447109	0,358766
Sample 82	0,368553	0,471801	0,350980
Sample 83	0,388294	0,500449	0,324672
Sample 84	0,367775	0,457211	0,368501
Sample 85	0,373730	0,447410	0,298859

Sample 86	0,361141	0,448467	0,377464
Sample 87	0,389506	0,423161	0,359654
Sample 88	0,360223	0,459682	0,337585
Sample 89	0,370432	0,408003	0,309984
Sample 90	0,349433	0,441647	0,314855
Sample 91	0,375467	0,439107	0,365441
Sample 92	0,349170	0,479391	0,281478
Sample 93	0,373308	0,455444	0,402723
Sample 94	0,377098	0,453307	0,305598
Sample 95	0,344837	0,457135	0,357305
Sample 96	0,370198	0,461076	0,315071
Sample 97	0,332179	0,442413	0,321218
Sample 98	0,379129	0,469031	0,319577
Sample 99	0,366442	0,400409	0,330041
Sample 100	0,379766	0,468949	0,389788
Sample 101	0,356692	0,453177	0,325130
Sample 102	0,366699	0,469950	0,355204
Sample 103	0,391205	0,438213	0,346150
Sample 104	0,411624	0,461747	0,315689
Sample 105	0,375842	0,412996	0,335778
Sample 106	0,351757	0,470189	0,357655
Sample 107	0,365109	0,468642	0,355273
Sample 108	0,366358	0,477446	0,321872
Sample 109	0,382165	0,432511	0,386261
Sample 110	0,393712	0,408491	0,333387
Sample 111	0,376950	0,453590	0,352517
Sample 112	0,369275	0,397152	0,338561
Sample 113	0,367617	0,439351	0,345592
Sample 114	0,380230	0,435054	0,323069
Sample 115	0,344246	0,464975	0,352930
Sample 116	0,362995	0,396917	0,331705
Sample 117	0,390960	0,437311	0,430672
Sample 118	0,346702	0,454336	0,343976
Sample 119	0,361653	0,410271	0,373149
Sample 120	0,352154	0,439609	0,337057
Sample 121	0,387683	0,463531	0,344379
Sample 122	0,401800	0,478957	0,381500
Sample 123	0,388684	0,447670	0,407891
Sample 124	0,408594	0,403642	0,379162
Sample 125	0,350010	0,417099	0,346715
Sample 126	0,352131	0,435436	0,295919
Sample 127	0,364295	0,439658	0,334207
Sample 128	0,396289	0,388278	0,393832
Sample 129	0,376223	0,437663	0,346848

Sample 130	0,386929	0,513782	0,326293
Sample 131	0,410730	0,411652	0,377022
Sample 132	0,383862	0,408630	0,347009
Sample 133	0,354884	0,455001	0,291284
Sample 134	0,415131	0,401764	0,445438
Sample 135	0,359933	0,379424	0,342964
Sample 136	0,369387	0,398976	0,333755
Sample 137	0,402453	0,428124	0,378425
Sample 138	0,379953	0,440271	0,330377
Sample 139	0,372604	0,474038	0,349431
Sample 140	0,343960	0,497371	0,359406
Sample 141	0,364705	0,491428	0,336765
Sample 142	0,340496	0,477730	0,363787
Sample 143	0,356007	0,453761	0,317541
Sample 144	0,361367	0,461113	0,334037
Sample 145	0,374636	0,378182	0,384206
Sample 146	0,354686	0,462976	0,340660
Sample 147	0,380007	0,453931	0,330013
Sample 148	0,380470	0,434399	0,255499
Sample 149	0,394523	0,449806	0,302803
Sample 150	0,374061	0,436727	0,358469
Sample 151	0,389892	0,415504	0,356840
Sample 152	0,388536	0,442582	0,345155
Sample 153	0,374556	0,476714	0,391311
Sample 154	0,352736	0,471005	0,355880
Sample 155	0,312960	0,482715	0,322010
Sample 156	0,356054	0,471838	0,312680
Sample 157	0,383509	0,416421	0,353399
Sample 158	0,351342	0,508052	0,322786
Sample 159	0,365714	0,426810	0,369619
Sample 160	0,371846	0,457872	0,372293
Sample 161	0,380054	0,471179	0,325889
Sample 162	0,370836	0,418266	0,313746
Sample 163	0,368902	0,467898	0,348861
Sample 164	0,344811	0,475999	0,328186
Sample 165	0,371296	0,431887	0,356520
Sample 166	0,411273	0,377661	0,386766
Sample 167	0,387248	0,434470	0,380531
Sample 168	0,371383	0,502517	0,384353
Sample 169	0,414926	0,467081	0,346352
Sample 170	0,379124	0,421421	0,351156
Sample 171	0,340607	0,505019	0,324500
Sample 172	0,337848	0,463073	0,309832
Sample 173	0,378595	0,467383	0,340057

Sample 174	0,372696	0,424164	0,309517
Sample 175	0,407636	0,443913	0,406821
Sample 176	0,357310	0,426517	0,317063
Sample 177	0,361981	0,439518	0,347148
Sample 178	0,397391	0,442567	0,353528
Sample 179	0,370694	0,394894	0,359639
Sample 180	0,351823	0,437222	0,298541
Sample 181	0,393529	0,432769	0,402091
Sample 182	0,406092	0,472195	0,384710
Sample 183	0,378947	0,447586	0,329671
Sample 184	0,331782	0,471348	0,323693
Sample 185	0,353894	0,493927	0,289630
Sample 186	0,353306	0,499201	0,339426
Sample 187	0,387233	0,431708	0,340997
Sample 188	0,373286	0,453417	0,324021
Sample 189	0,329043	0,462445	0,298227
Sample 190	0,376608	0,417467	0,363126
Sample 191	0,362144	0,545910	0,362121
Sample 192	0,352161	0,448940	0,326580
Sample 193	0,397932	0,416993	0,349084
Sample 194	0,372958	0,493911	0,366812
Sample 195	0,365514	0,411098	0,337263
Sample 196	0,373288	0,402795	0,315175
Sample 197	0,384020	0,433882	0,344951
Sample 198	0,368436	0,501906	0,369030
Sample 199	0,401085	0,412863	0,320189

[Table of contents](#)

Inner Model T-Statistic

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
KEMAMPUAN		2,574801	
KINERJA			
MOTIVASI KERJA	7,145749	10,638648	

[Table of contents](#)

Path Coefficients

	KEMAMPUAN -> KINERJA	MOTIVASI KERJA -> KEMAMPUAN	MOTIVASI KERJA -> KINERJA
Sample 0	0,488807	0,697337	0,348215
Sample 1	0,091809	0,679679	0,771073
Sample 2	0,356070	0,692342	0,527835
Sample 3	0,233763	0,431470	0,648675
Sample 4	0,297503	0,568859	0,588590
Sample 5	0,120057	0,659254	0,701333
Sample 6	0,390952	0,568389	0,560195
Sample 7	0,352591	0,616747	0,504466

Sample 8	0,105845	0,588393	0,728338
Sample 9	0,264818	0,438184	0,619380
Sample 10	0,256930	0,431527	0,646454
Sample 11	0,215600	0,623383	0,699345
Sample 12	0,104894	0,537596	0,789591
Sample 13	0,241351	0,613500	0,624113
Sample 14	0,308973	0,681446	0,588987
Sample 15	0,176846	0,601630	0,659346
Sample 16	0,237204	0,468657	0,642032
Sample 17	0,268387	0,406952	0,628477
Sample 18	0,132931	0,506541	0,787695
Sample 19	0,280910	0,353266	0,696072
Sample 20	0,230932	0,602629	0,618799
Sample 21	0,270779	0,477305	0,629409
Sample 22	0,098991	0,526796	0,734696
Sample 23	0,186202	0,559150	0,699252
Sample 24	0,266285	0,555373	0,584215
Sample 25	0,156348	0,507164	0,698027
Sample 26	0,211277	0,542027	0,559808
Sample 27	0,126806	0,518827	0,753242
Sample 28	0,021060	0,600441	0,722141
Sample 29	0,166089	0,626320	0,713315
Sample 30	0,276610	0,592654	0,676026
Sample 31	0,202294	0,511402	0,698677
Sample 32	0,143289	0,463859	0,700231
Sample 33	0,093222	0,542186	0,729510
Sample 34	0,124960	0,540721	0,688232
Sample 35	0,145684	0,475114	0,808961
Sample 36	0,265298	0,675594	0,597245
Sample 37	0,190458	0,619820	0,670834
Sample 38	0,238588	0,472711	0,603408
Sample 39	0,210872	0,600403	0,721278
Sample 40	0,028894	0,465382	0,736863
Sample 41	0,237066	0,571652	0,621219
Sample 42	0,215780	0,649056	0,628127
Sample 43	0,158881	0,522640	0,689555
Sample 44	0,201227	0,686296	0,649530
Sample 45	0,406350	0,551440	0,583959
Sample 46	0,144898	0,472210	0,708143
Sample 47	0,200654	0,519783	0,671780
Sample 48	0,110686	0,406375	0,743835
Sample 49	-0,014066	0,533295	0,861638
Sample 50	0,185637	0,724847	0,678364
Sample 51	0,218069	0,481325	0,697183

Sample 52	0,291801	0,515635	0,677199
Sample 53	0,341027	0,600678	0,561334
Sample 54	0,268734	0,619091	0,633653
Sample 55	0,195560	0,603747	0,672368
Sample 56	0,242061	0,491736	0,629312
Sample 57	0,193417	0,623983	0,717877
Sample 58	0,089421	0,417936	0,735380
Sample 59	0,268199	0,524625	0,660941
Sample 60	0,308807	0,641119	0,540903
Sample 61	0,337813	0,514276	0,549438
Sample 62	0,269239	0,505449	0,608152
Sample 63	0,176384	0,577812	0,663628
Sample 64	0,288950	0,607998	0,629289
Sample 65	0,134840	0,611424	0,751443
Sample 66	0,130884	0,473630	0,755614
Sample 67	0,250004	0,511721	0,604082
Sample 68	0,115503	0,458150	0,663502
Sample 69	0,201609	0,588726	0,709135
Sample 70	0,038513	0,517620	0,733288
Sample 71	0,154149	0,611724	0,685478
Sample 72	0,229993	0,671959	0,599674
Sample 73	0,191117	0,690071	0,635924
Sample 74	0,209275	0,454483	0,648846
Sample 75	0,185747	0,501820	0,618634
Sample 76	0,134073	0,542366	0,716758
Sample 77	0,264852	0,706198	0,614931
Sample 78	0,166973	0,504478	0,721111
Sample 79	0,147885	0,539253	0,713811
Sample 80	0,164806	0,614920	0,671458
Sample 81	0,122732	0,599970	0,719488
Sample 82	0,366414	0,602063	0,564104
Sample 83	0,110739	0,364678	0,699243
Sample 84	0,143820	0,548354	0,687622
Sample 85	0,296381	0,539616	0,584502
Sample 86	0,283327	0,591897	0,621082
Sample 87	0,180815	0,419595	0,706811
Sample 88	0,253095	0,525443	0,647422
Sample 89	0,381654	0,555881	0,537053
Sample 90	0,048348	0,585985	0,794701
Sample 91	0,343227	0,508518	0,610684
Sample 92	0,204833	0,490456	0,650068
Sample 93	0,161351	0,514808	0,699178
Sample 94	0,196216	0,530265	0,637878
Sample 95	0,204435	0,651804	0,655565

Sample 96	0,244061	0,585599	0,620712
Sample 97	0,121818	0,708513	0,714904
Sample 98	0,136067	0,528546	0,711511
Sample 99	0,265369	0,534058	0,689387
Sample 100	0,225243	0,616909	0,616262
Sample 101	0,158263	0,549436	0,649036
Sample 102	0,168429	0,613868	0,649351
Sample 103	0,266544	0,534760	0,630950
Sample 104	0,146588	0,535589	0,667798
Sample 105	0,221278	0,539237	0,695930
Sample 106	0,260714	0,542142	0,619946
Sample 107	0,217436	0,532018	0,613731
Sample 108	0,196528	0,557802	0,685748
Sample 109	0,250654	0,523738	0,626257
Sample 110	0,214823	0,629098	0,700972
Sample 111	0,213037	0,528267	0,681208
Sample 112	0,249852	0,574985	0,639914
Sample 113	0,332449	0,612234	0,576237
Sample 114	0,181262	0,565364	0,690562
Sample 115	0,180081	0,594749	0,644279
Sample 116	0,224878	0,542001	0,680573
Sample 117	0,081896	0,398247	0,793351
Sample 118	0,190799	0,628840	0,641567
Sample 119	0,231838	0,661195	0,651401
Sample 120	0,298154	0,707143	0,556024
Sample 121	0,220551	0,476379	0,660466
Sample 122	0,119848	0,526274	0,654231
Sample 123	0,154697	0,387908	0,685397
Sample 124	0,200839	0,393604	0,683363
Sample 125	0,253317	0,649294	0,670619
Sample 126	0,210768	0,555627	0,649435
Sample 127	0,216182	0,618878	0,643988
Sample 128	0,187312	0,374137	0,767912
Sample 129	0,234162	0,504937	0,616018
Sample 130	0,216062	0,597686	0,629757
Sample 131	0,207832	0,492425	0,679774
Sample 132	0,305852	0,544682	0,618244
Sample 133	0,229103	0,602572	0,641156
Sample 134	0,210327	0,403172	0,695906
Sample 135	0,193374	0,470409	0,693297
Sample 136	0,193760	0,551306	0,724755
Sample 137	0,292902	0,447488	0,650760
Sample 138	0,167506	0,464441	0,679703
Sample 139	0,226846	0,643645	0,649154

Sample 140	0,338119	0,565218	0,563761
Sample 141	0,259607	0,511373	0,644199
Sample 142	0,108467	0,657764	0,694809
Sample 143	0,360698	0,677488	0,515102
Sample 144	0,212982	0,454927	0,664096
Sample 145	0,282212	0,545989	0,695183
Sample 146	0,196215	0,532518	0,671915
Sample 147	0,155457	0,490363	0,659021
Sample 148	0,280087	0,473026	0,601244
Sample 149	0,111333	0,500258	0,725519
Sample 150	0,114310	0,577578	0,746974
Sample 151	0,255614	0,614443	0,654759
Sample 152	0,290854	0,507967	0,654263
Sample 153	0,220366	0,606328	0,600538
Sample 154	0,254727	0,537515	0,634044
Sample 155	0,181065	0,604557	0,628054
Sample 156	0,289757	0,547649	0,606938
Sample 157	0,177507	0,545102	0,728344
Sample 158	0,326499	0,619902	0,543049
Sample 159	0,247610	0,515933	0,639364
Sample 160	0,277814	0,582113	0,588175
Sample 161	0,172418	0,475343	0,673163
Sample 162	0,290753	0,559178	0,633080
Sample 163	0,162817	0,510341	0,677196
Sample 164	0,222725	0,655599	0,601283
Sample 165	0,150078	0,582424	0,714055
Sample 166	0,281092	0,429454	0,696585
Sample 167	0,273144	0,619296	0,627494
Sample 168	0,220586	0,618287	0,626926
Sample 169	0,071533	0,422258	0,716387
Sample 170	0,256249	0,575270	0,660219
Sample 171	0,306041	0,685446	0,560636
Sample 172	0,216412	0,593147	0,652813
Sample 173	0,257611	0,522173	0,594489
Sample 174	0,173996	0,472379	0,695964
Sample 175	0,148836	0,501329	0,694815
Sample 176	0,249385	0,580643	0,673830
Sample 177	0,180707	0,541921	0,667444
Sample 178	0,164959	0,480428	0,659968
Sample 179	0,210609	0,500826	0,736546
Sample 180	0,146453	0,514685	0,768969
Sample 181	0,119330	0,514122	0,693970
Sample 182	0,186942	0,429475	0,670417
Sample 183	0,144978	0,523717	0,693800

Sample 184	0,224860	0,660057	0,626254
Sample 185	0,149570	0,580537	0,683558
Sample 186	0,084751	0,480020	0,720293
Sample 187	0,268226	0,536108	0,644184
Sample 188	0,270776	0,576038	0,621635
Sample 189	0,161525	0,537205	0,671955
Sample 190	0,098806	0,555346	0,733438
Sample 191	0,097117	0,514692	0,670960
Sample 192	0,263580	0,646558	0,617863
Sample 193	0,095791	0,409434	0,742143
Sample 194	0,182147	0,550653	0,621073
Sample 195	0,133027	0,445106	0,737829
Sample 196	0,149168	0,522837	0,729872
Sample 197	0,266183	0,469680	0,629859
Sample 198	0,211237	0,496923	0,607932
Sample 199	0,291157	0,495009	0,600039

[Table of contents](#)

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
KEMAMPUAN -> KINERJA	0,197991	0,208758	0,076896	0,076896
MOTIVASI KERJA -> KEMAMPUAN	0,543830	0,547665	0,076105	0,076105
MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0,774934	0,776866	0,033889	0,033889

	T Statistics (O/STERR)
KEMAMPUAN -> KINERJA	2,574801
MOTIVASI KERJA -> KEMAMPUAN	7,145749
MOTIVASI KERJA -> KINERJA	22,866555

[Table of contents](#)

Outer Model T-Statistic

	KEMAMPUAN	KINERJA	MOTIVASI KERJA
Imbalan			33,259151
Keinginan Berprestasi			56,401399
Kemampuan			
Kreatifitas Kerja		20,210353	
Tanggung Jawab		26,812515	
Target Pencapaian		41,514692	
Tujuan			20,274475

[Table of contents](#)

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
KEMAMPUAN -> KINERJA	0,197991	0,208758	0,076896	0,076896

MOTIVASI KERJA -> KEMAMPUAN	0,543830	0,547665	0,076105	0,076105
MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0,667261	0,661130	0,062720	0,062720

	T Statistics (O/STERR)
KEMAMPUAN -> KINERJA	2,574801
MOTIVASI KERJA -> KEMAMPUAN	7,145749
MOTIVASI KERJA -> KINERJA	10,638648

[Table of contents](#)

Outer Weights (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
Imbalan <- MOTIVASI KERJA	0,362717	0,363735	0,026626	0,026626
Keinginan Berprestasi <- MOTIVASI KERJA	0,441565	0,442644	0,021397	0,021397
Kemampuan <- KEMAMPUAN	1,000000	1,000000	0,000000	
Kreatifitas Kerja <- KINERJA	0,361560	0,360721	0,021442	0,021442
Tanggung Jawab <- KINERJA	0,371008	0,370517	0,021257	0,021257
Target Pencapaian <- KINERJA	0,444793	0,446722	0,035734	0,035734
Tujuan <- MOTIVASI KERJA	0,347417	0,343267	0,030999	0,030999

	T Statistics (O/STERR)
Imbalan <- MOTIVASI KERJA	13,622750
Keinginan Berprestasi <- MOTIVASI KERJA	20,636851
Kemampuan <- KEMAMPUAN	
Kreatifitas Kerja <- KINERJA	16,862488
Tanggung Jawab <- KINERJA	17,453850
Target Pencapaian <- KINERJA	12,447515
Tujuan <- MOTIVASI KERJA	11,207499

[Table of contents](#)

Total Effects

	KEMAMPUAN -> KINERJA	MOTIVASI KERJA -> KEMAMPUAN	MOTIVASI KERJA -> KINERJA
Sample 0	0,488807	0,697337	0,689079
Sample 1	0,091809	0,679679	0,833474
Sample 2	0,356070	0,692342	0,774358
Sample 3	0,233763	0,431470	0,749537
Sample 4	0,297503	0,568859	0,757828
Sample 5	0,120057	0,659254	0,780481
Sample 6	0,390952	0,568389	0,782408
Sample 7	0,352591	0,616747	0,721926
Sample 8	0,105845	0,588393	0,790616
Sample 9	0,264818	0,438184	0,735419
Sample 10	0,256930	0,431527	0,757326

Sample 11	0,215600	0,623383	0,833747
Sample 12	0,104894	0,537596	0,845982
Sample 13	0,241351	0,613500	0,772181
Sample 14	0,308973	0,681446	0,799536
Sample 15	0,176846	0,601630	0,765742
Sample 16	0,237204	0,468657	0,753200
Sample 17	0,268387	0,406952	0,737698
Sample 18	0,132931	0,506541	0,855030
Sample 19	0,280910	0,353266	0,795308
Sample 20	0,230932	0,602629	0,757965
Sample 21	0,270779	0,477305	0,758653
Sample 22	0,098991	0,526796	0,786844
Sample 23	0,186202	0,559150	0,803366
Sample 24	0,266285	0,555373	0,732102
Sample 25	0,156348	0,507164	0,777321
Sample 26	0,211277	0,542027	0,674326
Sample 27	0,126806	0,518827	0,819032
Sample 28	0,021060	0,600441	0,734786
Sample 29	0,166089	0,626320	0,817340
Sample 30	0,276610	0,592654	0,839960
Sample 31	0,202294	0,511402	0,802130
Sample 32	0,143289	0,463859	0,766697
Sample 33	0,093222	0,542186	0,780054
Sample 34	0,124960	0,540721	0,755800
Sample 35	0,145684	0,475114	0,878178
Sample 36	0,265298	0,675594	0,776478
Sample 37	0,190458	0,619820	0,788883
Sample 38	0,238588	0,472711	0,716191
Sample 39	0,210872	0,600403	0,847886
Sample 40	0,028894	0,465382	0,750310
Sample 41	0,237066	0,571652	0,756739
Sample 42	0,215780	0,649056	0,768180
Sample 43	0,158881	0,522640	0,772592
Sample 44	0,201227	0,686296	0,787631
Sample 45	0,406350	0,551440	0,808037
Sample 46	0,144898	0,472210	0,776565
Sample 47	0,200654	0,519783	0,776076
Sample 48	0,110686	0,406375	0,788815
Sample 49	-0,014066	0,533295	0,854137
Sample 50	0,185637	0,724847	0,812922
Sample 51	0,218069	0,481325	0,802145
Sample 52	0,291801	0,515635	0,827662
Sample 53	0,341027	0,600678	0,766182
Sample 54	0,268734	0,619091	0,800024

Sample 55	0,195560	0,603747	0,790436
Sample 56	0,242061	0,491736	0,748342
Sample 57	0,193417	0,623983	0,838566
Sample 58	0,089421	0,417936	0,772752
Sample 59	0,268199	0,524625	0,801645
Sample 60	0,308807	0,641119	0,738886
Sample 61	0,337813	0,514276	0,723167
Sample 62	0,269239	0,505449	0,744239
Sample 63	0,176384	0,577812	0,765545
Sample 64	0,288950	0,607998	0,804970
Sample 65	0,134840	0,611424	0,833888
Sample 66	0,130884	0,473630	0,817605
Sample 67	0,250004	0,511721	0,732015
Sample 68	0,115503	0,458150	0,716420
Sample 69	0,201609	0,588726	0,827827
Sample 70	0,038513	0,517620	0,753223
Sample 71	0,154149	0,611724	0,779775
Sample 72	0,229993	0,671959	0,754220
Sample 73	0,191117	0,690071	0,767809
Sample 74	0,209275	0,454483	0,743957
Sample 75	0,185747	0,501820	0,711845
Sample 76	0,134073	0,542366	0,789474
Sample 77	0,264852	0,706198	0,801969
Sample 78	0,166973	0,504478	0,805345
Sample 79	0,147885	0,539253	0,793559
Sample 80	0,164806	0,614920	0,772801
Sample 81	0,122732	0,599970	0,793124
Sample 82	0,366414	0,602063	0,784708
Sample 83	0,110739	0,364678	0,739627
Sample 84	0,143820	0,548354	0,766487
Sample 85	0,296381	0,539616	0,744434
Sample 86	0,283327	0,591897	0,788783
Sample 87	0,180815	0,419595	0,782680
Sample 88	0,253095	0,525443	0,780409
Sample 89	0,381654	0,555881	0,749207
Sample 90	0,048348	0,585985	0,823032
Sample 91	0,343227	0,508518	0,785221
Sample 92	0,204833	0,490456	0,750530
Sample 93	0,161351	0,514808	0,782243
Sample 94	0,196216	0,530265	0,741924
Sample 95	0,204435	0,651804	0,788816
Sample 96	0,244061	0,585599	0,763634
Sample 97	0,121818	0,708513	0,801213
Sample 98	0,136067	0,528546	0,783429

Sample 99	0,265369	0,534058	0,831110
Sample 100	0,225243	0,616909	0,755217
Sample 101	0,158263	0,549436	0,735991
Sample 102	0,168429	0,613868	0,752744
Sample 103	0,266544	0,534760	0,773487
Sample 104	0,146588	0,535589	0,746309
Sample 105	0,221278	0,539237	0,815251
Sample 106	0,260714	0,542142	0,761290
Sample 107	0,217436	0,532018	0,729411
Sample 108	0,196528	0,557802	0,795372
Sample 109	0,250654	0,523738	0,757534
Sample 110	0,214823	0,629098	0,836117
Sample 111	0,213037	0,528267	0,793749
Sample 112	0,249852	0,574985	0,783575
Sample 113	0,332449	0,612234	0,779774
Sample 114	0,181262	0,565364	0,793041
Sample 115	0,180081	0,594749	0,751382
Sample 116	0,224878	0,542001	0,802457
Sample 117	0,081896	0,398247	0,825965
Sample 118	0,190799	0,628840	0,761549
Sample 119	0,231838	0,661195	0,804691
Sample 120	0,298154	0,707143	0,766862
Sample 121	0,220551	0,476379	0,765532
Sample 122	0,119848	0,526274	0,717304
Sample 123	0,154697	0,387908	0,745405
Sample 124	0,200839	0,393604	0,762414
Sample 125	0,253317	0,649294	0,835096
Sample 126	0,210768	0,555627	0,766543
Sample 127	0,216182	0,618878	0,777778
Sample 128	0,187312	0,374137	0,837993
Sample 129	0,234162	0,504937	0,734255
Sample 130	0,216062	0,597686	0,758894
Sample 131	0,207832	0,492425	0,782116
Sample 132	0,305852	0,544682	0,784836
Sample 133	0,229103	0,602572	0,779207
Sample 134	0,210327	0,403172	0,780704
Sample 135	0,193374	0,470409	0,784262
Sample 136	0,193760	0,551306	0,831576
Sample 137	0,292902	0,447488	0,781830
Sample 138	0,167506	0,464441	0,757500
Sample 139	0,226846	0,643645	0,795162
Sample 140	0,338119	0,565218	0,754871
Sample 141	0,259607	0,511373	0,776955
Sample 142	0,108467	0,657764	0,766154

Sample 143	0,360698	0,677488	0,759471
Sample 144	0,212982	0,454927	0,760987
Sample 145	0,282212	0,545989	0,849267
Sample 146	0,196215	0,532518	0,776403
Sample 147	0,155457	0,490363	0,735251
Sample 148	0,280087	0,473026	0,733733
Sample 149	0,111333	0,500258	0,781214
Sample 150	0,114310	0,577578	0,812997
Sample 151	0,255614	0,614443	0,811819
Sample 152	0,290854	0,507967	0,802008
Sample 153	0,220366	0,606328	0,734153
Sample 154	0,254727	0,537515	0,770964
Sample 155	0,181065	0,604557	0,737518
Sample 156	0,289757	0,547649	0,765623
Sample 157	0,177507	0,545102	0,825103
Sample 158	0,326499	0,619902	0,745447
Sample 159	0,247610	0,515933	0,767114
Sample 160	0,277814	0,582113	0,749894
Sample 161	0,172418	0,475343	0,755120
Sample 162	0,290753	0,559178	0,795662
Sample 163	0,162817	0,510341	0,760288
Sample 164	0,222725	0,655599	0,747301
Sample 165	0,150078	0,582424	0,801464
Sample 166	0,281092	0,429454	0,817301
Sample 167	0,273144	0,619296	0,796651
Sample 168	0,220586	0,618287	0,763311
Sample 169	0,071533	0,422258	0,746592
Sample 170	0,256249	0,575270	0,807631
Sample 171	0,306041	0,685446	0,770411
Sample 172	0,216412	0,593147	0,781177
Sample 173	0,257611	0,522173	0,729006
Sample 174	0,173996	0,472379	0,778156
Sample 175	0,148836	0,501329	0,769431
Sample 176	0,249385	0,580643	0,818634
Sample 177	0,180707	0,541921	0,765373
Sample 178	0,164959	0,480428	0,739219
Sample 179	0,210609	0,500826	0,842025
Sample 180	0,146453	0,514685	0,844346
Sample 181	0,119330	0,514122	0,755320
Sample 182	0,186942	0,429475	0,750704
Sample 183	0,144978	0,523717	0,769727
Sample 184	0,224860	0,660057	0,774674
Sample 185	0,149570	0,580537	0,770389
Sample 186	0,084751	0,480020	0,760975

Sample 187	0,268226	0,536108	0,787982
Sample 188	0,270776	0,576038	0,777612
Sample 189	0,161525	0,537205	0,758727
Sample 190	0,098806	0,555346	0,788309
Sample 191	0,097117	0,514692	0,720945
Sample 192	0,263580	0,646558	0,788283
Sample 193	0,095791	0,409434	0,781363
Sample 194	0,182147	0,550653	0,721373
Sample 195	0,133027	0,445106	0,797041
Sample 196	0,149168	0,522837	0,807862
Sample 197	0,266183	0,469680	0,754880
Sample 198	0,211237	0,496923	0,712900
Sample 199	0,291157	0,495009	0,744164

[Table of contents](#)
Outer Loadings

	Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
Sample 0	0,903230	0,928962	1,000000	0,837465
Sample 1	0,873001	0,931362	1,000000	0,876839
Sample 2	0,900228	0,923877	1,000000	0,816083
Sample 3	0,865201	0,940391	1,000000	0,834064
Sample 4	0,845109	0,929682	1,000000	0,855621
Sample 5	0,879055	0,918762	1,000000	0,792916
Sample 6	0,875656	0,917712	1,000000	0,810866
Sample 7	0,866760	0,914486	1,000000	0,804491
Sample 8	0,887868	0,902296	1,000000	0,822828
Sample 9	0,892784	0,928522	1,000000	0,807256
Sample 10	0,813138	0,886698	1,000000	0,711234
Sample 11	0,853995	0,941165	1,000000	0,856283
Sample 12	0,862921	0,916216	1,000000	0,862140
Sample 13	0,880466	0,934355	1,000000	0,821777
Sample 14	0,863919	0,943680	1,000000	0,878048
Sample 15	0,899610	0,929783	1,000000	0,872684
Sample 16	0,868004	0,919269	1,000000	0,819493
Sample 17	0,873967	0,917582	1,000000	0,820286
Sample 18	0,803748	0,911763	1,000000	0,808761
Sample 19	0,847880	0,911405	1,000000	0,828530
Sample 20	0,876481	0,938012	1,000000	0,828306
Sample 21	0,855254	0,914849	1,000000	0,776476
Sample 22	0,844313	0,902770	1,000000	0,791243
Sample 23	0,831486	0,929624	1,000000	0,742602
Sample 24	0,857499	0,911646	1,000000	0,814490
Sample 25	0,888180	0,910107	1,000000	0,837303
Sample 26	0,853596	0,906659	1,000000	0,720792
Sample 27	0,869732	0,913670	1,000000	0,783326

Sample 28	0,887996	0,928435	1,000000	0,676046
Sample 29	0,898727	0,909106	1,000000	0,880416
Sample 30	0,855752	0,922436	1,000000	0,815831
Sample 31	0,832573	0,919966	1,000000	0,817523
Sample 32	0,868332	0,924007	1,000000	0,813029
Sample 33	0,828595	0,905521	1,000000	0,819173
Sample 34	0,900484	0,932620	1,000000	0,823219
Sample 35	0,829863	0,903163	1,000000	0,844697
Sample 36	0,854081	0,921390	1,000000	0,810566
Sample 37	0,864735	0,896567	1,000000	0,834859
Sample 38	0,837287	0,919211	1,000000	0,730156
Sample 39	0,853888	0,932501	1,000000	0,860564
Sample 40	0,864837	0,899885	1,000000	0,769737
Sample 41	0,916692	0,921359	1,000000	0,866173
Sample 42	0,897742	0,930016	1,000000	0,829357
Sample 43	0,835009	0,905575	1,000000	0,800369
Sample 44	0,855996	0,933491	1,000000	0,801613
Sample 45	0,861216	0,912772	1,000000	0,797427
Sample 46	0,850558	0,918272	1,000000	0,744475
Sample 47	0,886783	0,923168	1,000000	0,844581
Sample 48	0,869299	0,871014	1,000000	0,842000
Sample 49	0,825487	0,920732	1,000000	0,811555
Sample 50	0,864325	0,951462	1,000000	0,867622
Sample 51	0,830962	0,934093	1,000000	0,797342
Sample 52	0,831009	0,900486	1,000000	0,776203
Sample 53	0,852311	0,950583	1,000000	0,851919
Sample 54	0,836531	0,919167	1,000000	0,822564
Sample 55	0,860860	0,912129	1,000000	0,830086
Sample 56	0,892828	0,883006	1,000000	0,775348
Sample 57	0,833666	0,910399	1,000000	0,846731
Sample 58	0,848182	0,899233	1,000000	0,791012
Sample 59	0,823244	0,918108	1,000000	0,768073
Sample 60	0,887793	0,925881	1,000000	0,879866
Sample 61	0,874252	0,928532	1,000000	0,764008
Sample 62	0,837464	0,917619	1,000000	0,795573
Sample 63	0,893330	0,915306	1,000000	0,840363
Sample 64	0,861865	0,916658	1,000000	0,787512
Sample 65	0,862150	0,954746	1,000000	0,825825
Sample 66	0,859188	0,898779	1,000000	0,841226
Sample 67	0,933697	0,906027	1,000000	0,849258
Sample 68	0,854738	0,915769	1,000000	0,746066
Sample 69	0,883779	0,899406	1,000000	0,872032
Sample 70	0,850160	0,915349	1,000000	0,818635
Sample 71	0,900502	0,916441	1,000000	0,903096

Sample 72	0,823727	0,908796	1,000000	0,668062
Sample 73	0,869699	0,910987	1,000000	0,810755
Sample 74	0,873245	0,909027	1,000000	0,745761
Sample 75	0,913033	0,924185	1,000000	0,851243
Sample 76	0,859348	0,919729	1,000000	0,824963
Sample 77	0,875901	0,920459	1,000000	0,811721
Sample 78	0,845731	0,914686	1,000000	0,847086
Sample 79	0,866104	0,909219	1,000000	0,808222
Sample 80	0,898792	0,929664	1,000000	0,835552
Sample 81	0,871586	0,905334	1,000000	0,832169
Sample 82	0,855226	0,915158	1,000000	0,800915
Sample 83	0,864858	0,879904	1,000000	0,718571
Sample 84	0,889222	0,897097	1,000000	0,819717
Sample 85	0,887044	0,914863	1,000000	0,813438
Sample 86	0,882432	0,932220	1,000000	0,862163
Sample 87	0,816582	0,910299	1,000000	0,811710
Sample 88	0,858838	0,947918	1,000000	0,814719
Sample 89	0,900424	0,914389	1,000000	0,878381
Sample 90	0,906065	0,915406	1,000000	0,837967
Sample 91	0,868182	0,930525	1,000000	0,814141
Sample 92	0,871524	0,937133	1,000000	0,797721
Sample 93	0,799419	0,918378	1,000000	0,791064
Sample 94	0,863731	0,913930	1,000000	0,786010
Sample 95	0,878154	0,929960	1,000000	0,841606
Sample 96	0,895020	0,932586	1,000000	0,807799
Sample 97	0,897885	0,937135	1,000000	0,881692
Sample 98	0,866824	0,913398	1,000000	0,782027
Sample 99	0,854801	0,928765	1,000000	0,841024
Sample 100	0,856993	0,920276	1,000000	0,783681
Sample 101	0,897640	0,930018	1,000000	0,845668
Sample 102	0,826739	0,909311	1,000000	0,795196
Sample 103	0,876490	0,936689	1,000000	0,803684
Sample 104	0,873165	0,886790	1,000000	0,730445
Sample 105	0,885956	0,944399	1,000000	0,834444
Sample 106	0,872231	0,939339	1,000000	0,851219
Sample 107	0,882081	0,895688	1,000000	0,826906
Sample 108	0,890850	0,937705	1,000000	0,791655
Sample 109	0,861616	0,912613	1,000000	0,841285
Sample 110	0,879009	0,918854	1,000000	0,824133
Sample 111	0,856171	0,941674	1,000000	0,808271
Sample 112	0,895439	0,924759	1,000000	0,876283
Sample 113	0,870019	0,932047	1,000000	0,805462
Sample 114	0,833631	0,909529	1,000000	0,785291
Sample 115	0,893639	0,899217	1,000000	0,817985

Sample 116	0,855624	0,916782	1,000000	0,871029
Sample 117	0,796766	0,900510	1,000000	0,779868
Sample 118	0,862829	0,921293	1,000000	0,864582
Sample 119	0,854747	0,897884	1,000000	0,867207
Sample 120	0,887437	0,908937	1,000000	0,862491
Sample 121	0,852916	0,937435	1,000000	0,775727
Sample 122	0,839168	0,899072	1,000000	0,742761
Sample 123	0,828200	0,875820	1,000000	0,783590
Sample 124	0,855112	0,883536	1,000000	0,808821
Sample 125	0,858657	0,931757	1,000000	0,856137
Sample 126	0,885715	0,913925	1,000000	0,849162
Sample 127	0,885113	0,923838	1,000000	0,841911
Sample 128	0,830436	0,895841	1,000000	0,818716
Sample 129	0,867038	0,902680	1,000000	0,840167
Sample 130	0,862778	0,919774	1,000000	0,709973
Sample 131	0,835753	0,903388	1,000000	0,791519
Sample 132	0,886201	0,930707	1,000000	0,862025
Sample 133	0,900239	0,896257	1,000000	0,821977
Sample 134	0,783390	0,876202	1,000000	0,797116
Sample 135	0,874397	0,932242	1,000000	0,878671
Sample 136	0,857927	0,942013	1,000000	0,846485
Sample 137	0,843308	0,903100	1,000000	0,798768
Sample 138	0,845696	0,908887	1,000000	0,805095
Sample 139	0,894555	0,910760	1,000000	0,827313
Sample 140	0,858348	0,912988	1,000000	0,810403
Sample 141	0,872381	0,903817	1,000000	0,768957
Sample 142	0,864118	0,924250	1,000000	0,842894
Sample 143	0,864520	0,928360	1,000000	0,808010
Sample 144	0,879267	0,900232	1,000000	0,827255
Sample 145	0,861755	0,930637	1,000000	0,872039
Sample 146	0,847874	0,952192	1,000000	0,805582
Sample 147	0,856861	0,895810	1,000000	0,772018
Sample 148	0,889950	0,911584	1,000000	0,803896
Sample 149	0,870469	0,898041	1,000000	0,774797
Sample 150	0,821763	0,914473	1,000000	0,792860
Sample 151	0,873746	0,881774	1,000000	0,822109
Sample 152	0,836443	0,919441	1,000000	0,802385
Sample 153	0,835300	0,874442	1,000000	0,786760
Sample 154	0,877773	0,918273	1,000000	0,818446
Sample 155	0,894653	0,939479	1,000000	0,845246
Sample 156	0,877589	0,908478	1,000000	0,823427
Sample 157	0,811484	0,916217	1,000000	0,805306
Sample 158	0,859614	0,935297	1,000000	0,758041
Sample 159	0,819094	0,921727	1,000000	0,831985

Sample 160	0,832810	0,925656	1,000000	0,814224
Sample 161	0,861706	0,909223	1,000000	0,773624
Sample 162	0,889596	0,934257	1,000000	0,852161
Sample 163	0,843797	0,925792	1,000000	0,788685
Sample 164	0,905581	0,928312	1,000000	0,833170
Sample 165	0,855703	0,895049	1,000000	0,796812
Sample 166	0,796274	0,916136	1,000000	0,801956
Sample 167	0,844336	0,917026	1,000000	0,798392
Sample 168	0,827339	0,916369	1,000000	0,748172
Sample 169	0,821106	0,886169	1,000000	0,727176
Sample 170	0,860521	0,913257	1,000000	0,816506
Sample 171	0,873533	0,947647	1,000000	0,824285
Sample 172	0,909446	0,953120	1,000000	0,865749
Sample 173	0,888600	0,911555	1,000000	0,810377
Sample 174	0,872185	0,901367	1,000000	0,838699
Sample 175	0,804293	0,901858	1,000000	0,782668
Sample 176	0,891241	0,935757	1,000000	0,873455
Sample 177	0,905804	0,915426	1,000000	0,870498
Sample 178	0,853599	0,900598	1,000000	0,773641
Sample 179	0,835074	0,903259	1,000000	0,848748
Sample 180	0,847387	0,912692	1,000000	0,804666
Sample 181	0,843560	0,903934	1,000000	0,805390
Sample 182	0,817898	0,922825	1,000000	0,738463
Sample 183	0,871717	0,925150	1,000000	0,797541
Sample 184	0,893303	0,934929	1,000000	0,854130
Sample 185	0,892166	0,923937	1,000000	0,780567
Sample 186	0,859098	0,935974	1,000000	0,762625
Sample 187	0,865261	0,910371	1,000000	0,797168
Sample 188	0,864268	0,913748	1,000000	0,785688
Sample 189	0,849748	0,947405	1,000000	0,830059
Sample 190	0,858999	0,899241	1,000000	0,823723
Sample 191	0,862858	0,933471	1,000000	0,714944
Sample 192	0,870217	0,919426	1,000000	0,833957
Sample 193	0,879416	0,904662	1,000000	0,828082
Sample 194	0,823577	0,925274	1,000000	0,763433
Sample 195	0,862678	0,888846	1,000000	0,836324
Sample 196	0,873250	0,897048	1,000000	0,836024
Sample 197	0,879061	0,899391	1,000000	0,811373
Sample 198	0,851256	0,900950	1,000000	0,761598
Sample 199	0,875572	0,914528	1,000000	0,802857

	Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
Sample 0	0,780730	0,874131	0,806697
Sample 1	0,874906	0,905264	0,800823

Sample 2	0,867615	0,872607	0,806720
Sample 3	0,876189	0,848996	0,781551
Sample 4	0,844402	0,851052	0,776069
Sample 5	0,826840	0,855989	0,854760
Sample 6	0,842178	0,845389	0,819497
Sample 7	0,806182	0,839784	0,818390
Sample 8	0,880176	0,858299	0,814355
Sample 9	0,743992	0,798193	0,764011
Sample 10	0,891758	0,851103	0,760660
Sample 11	0,927106	0,882466	0,823487
Sample 12	0,913059	0,887182	0,803213
Sample 13	0,894113	0,872089	0,791948
Sample 14	0,855871	0,890863	0,794997
Sample 15	0,909437	0,872801	0,823954
Sample 16	0,832752	0,871567	0,799864
Sample 17	0,842275	0,791772	0,839064
Sample 18	0,920575	0,847069	0,822083
Sample 19	0,858668	0,826891	0,749717
Sample 20	0,834644	0,880847	0,780045
Sample 21	0,856573	0,838348	0,806096
Sample 22	0,896887	0,836646	0,882231
Sample 23	0,871672	0,851739	0,900696
Sample 24	0,828986	0,848012	0,820153
Sample 25	0,900854	0,865502	0,806330
Sample 26	0,769570	0,859968	0,866915
Sample 27	0,852786	0,853234	0,811589
Sample 28	0,778678	0,885649	0,849882
Sample 29	0,900027	0,875165	0,769369
Sample 30	0,859333	0,876179	0,779717
Sample 31	0,902527	0,819737	0,861282
Sample 32	0,875469	0,852612	0,841073
Sample 33	0,892998	0,855403	0,769697
Sample 34	0,891208	0,849263	0,811377
Sample 35	0,921414	0,852189	0,811840
Sample 36	0,889177	0,843650	0,843467
Sample 37	0,923908	0,882815	0,795075
Sample 38	0,828350	0,840080	0,870201
Sample 39	0,899154	0,875739	0,840743
Sample 40	0,911146	0,849019	0,846035
Sample 41	0,902637	0,871771	0,796815
Sample 42	0,844009	0,884859	0,765499
Sample 43	0,874943	0,844803	0,791850
Sample 44	0,905873	0,885942	0,833418
Sample 45	0,885243	0,831025	0,841068

Sample 46	0,848384	0,856257	0,729725
Sample 47	0,873344	0,855626	0,785560
Sample 48	0,889298	0,806454	0,783312
Sample 49	0,900765	0,887904	0,808475
Sample 50	0,858611	0,849239	0,798857
Sample 51	0,909474	0,885928	0,833823
Sample 52	0,876697	0,811635	0,866218
Sample 53	0,891884	0,834899	0,869455
Sample 54	0,883753	0,867640	0,826264
Sample 55	0,865509	0,869695	0,813121
Sample 56	0,914915	0,861146	0,766139
Sample 57	0,889511	0,852682	0,804357
Sample 58	0,897627	0,836371	0,800952
Sample 59	0,854089	0,854047	0,696620
Sample 60	0,889427	0,857216	0,804193
Sample 61	0,902409	0,832549	0,768488
Sample 62	0,834188	0,849015	0,805268
Sample 63	0,887053	0,839826	0,858063
Sample 64	0,877961	0,817880	0,794212
Sample 65	0,869544	0,873789	0,832264
Sample 66	0,915831	0,867927	0,769921
Sample 67	0,860478	0,864700	0,759798
Sample 68	0,886395	0,835732	0,791721
Sample 69	0,900511	0,870054	0,783010
Sample 70	0,881615	0,860001	0,890184
Sample 71	0,847014	0,884936	0,816197
Sample 72	0,799969	0,846782	0,846093
Sample 73	0,911191	0,865504	0,807671
Sample 74	0,860352	0,831766	0,811716
Sample 75	0,835780	0,862825	0,813135
Sample 76	0,887414	0,858414	0,875879
Sample 77	0,807112	0,863663	0,857857
Sample 78	0,922867	0,867655	0,854015
Sample 79	0,855208	0,872094	0,737877
Sample 80	0,837086	0,885387	0,651421
Sample 81	0,889930	0,900011	0,831561
Sample 82	0,829459	0,833620	0,831052
Sample 83	0,812571	0,896690	0,767309
Sample 84	0,840910	0,859646	0,813419
Sample 85	0,855753	0,842402	0,753754
Sample 86	0,879209	0,849377	0,900040
Sample 87	0,859287	0,808398	0,768928
Sample 88	0,871506	0,850361	0,823774
Sample 89	0,868859	0,837475	0,787941

Sample 90	0,870114	0,877255	0,758788
Sample 91	0,835699	0,866357	0,873749
Sample 92	0,855273	0,879840	0,751652
Sample 93	0,871390	0,864507	0,846499
Sample 94	0,890348	0,863031	0,777166
Sample 95	0,864197	0,870113	0,809289
Sample 96	0,896122	0,844980	0,848091
Sample 97	0,912704	0,921253	0,800499
Sample 98	0,862303	0,855686	0,823328
Sample 99	0,876410	0,887151	0,791453
Sample 100	0,896673	0,858551	0,870401
Sample 101	0,879321	0,880149	0,834910
Sample 102	0,887919	0,864574	0,789119
Sample 103	0,898458	0,852647	0,890552
Sample 104	0,924490	0,849645	0,744222
Sample 105	0,896741	0,852139	0,852720
Sample 106	0,867722	0,874559	0,880964
Sample 107	0,829149	0,855124	0,833803
Sample 108	0,866469	0,866075	0,829250
Sample 109	0,906226	0,834900	0,856290
Sample 110	0,897205	0,837043	0,797995
Sample 111	0,892679	0,821049	0,840070
Sample 112	0,905761	0,875550	0,820772
Sample 113	0,894381	0,868849	0,844418
Sample 114	0,883488	0,863307	0,775292
Sample 115	0,829103	0,840341	0,815530
Sample 116	0,899394	0,884971	0,745322
Sample 117	0,920888	0,872933	0,859170
Sample 118	0,894622	0,886190	0,764115
Sample 119	0,889720	0,887315	0,825375
Sample 120	0,882270	0,861467	0,808887
Sample 121	0,856676	0,829516	0,834329
Sample 122	0,878957	0,837599	0,827847
Sample 123	0,852643	0,829801	0,798766
Sample 124	0,896864	0,854788	0,853592
Sample 125	0,866461	0,900042	0,808018
Sample 126	0,881385	0,887958	0,764395
Sample 127	0,901224	0,858412	0,833819
Sample 128	0,877477	0,830643	0,839711
Sample 129	0,889758	0,841390	0,795959
Sample 130	0,864238	0,872429	0,829294
Sample 131	0,887070	0,817626	0,870112
Sample 132	0,898846	0,862847	0,853778
Sample 133	0,801090	0,840257	0,768220

Sample 134	0,869845	0,828867	0,848069
Sample 135	0,886894	0,896540	0,814265
Sample 136	0,895716	0,866268	0,819098
Sample 137	0,845012	0,851963	0,868599
Sample 138	0,876133	0,832320	0,747361
Sample 139	0,843358	0,836840	0,871855
Sample 140	0,761547	0,847793	0,782937
Sample 141	0,779952	0,853856	0,825694
Sample 142	0,896886	0,881754	0,788411
Sample 143	0,857464	0,846490	0,826642
Sample 144	0,876650	0,856117	0,798491
Sample 145	0,906819	0,881248	0,840898
Sample 146	0,834398	0,860044	0,833421
Sample 147	0,886861	0,869172	0,788943
Sample 148	0,874572	0,837834	0,707787
Sample 149	0,900773	0,841570	0,799285
Sample 150	0,901854	0,856166	0,840676
Sample 151	0,868340	0,850056	0,851966
Sample 152	0,861046	0,858851	0,834666
Sample 153	0,856567	0,829442	0,836346
Sample 154	0,821210	0,860293	0,820004
Sample 155	0,802255	0,872761	0,820145
Sample 156	0,863196	0,874517	0,747387
Sample 157	0,904835	0,856344	0,758519
Sample 158	0,846980	0,843992	0,754342
Sample 159	0,856134	0,845830	0,791196
Sample 160	0,890419	0,856539	0,789997
Sample 161	0,852679	0,856744	0,834924
Sample 162	0,898002	0,849457	0,819664
Sample 163	0,886319	0,859145	0,857855
Sample 164	0,856763	0,881013	0,795582
Sample 165	0,912346	0,855521	0,807999
Sample 166	0,887492	0,829370	0,829645
Sample 167	0,920084	0,870582	0,858825
Sample 168	0,868407	0,851917	0,861742
Sample 169	0,867174	0,844661	0,789402
Sample 170	0,874390	0,842507	0,847159
Sample 171	0,882605	0,863867	0,824051
Sample 172	0,849538	0,859085	0,808567
Sample 173	0,872055	0,832665	0,868918
Sample 174	0,899291	0,852317	0,756680
Sample 175	0,901595	0,846851	0,881052
Sample 176	0,884513	0,868148	0,812158
Sample 177	0,879282	0,846417	0,851542

Sample 178	0,903293	0,830836	0,848944
Sample 179	0,865777	0,884635	0,807140
Sample 180	0,869272	0,897428	0,719770
Sample 181	0,888088	0,851817	0,878274
Sample 182	0,846835	0,833795	0,864838
Sample 183	0,896553	0,842356	0,783531
Sample 184	0,860385	0,867826	0,842841
Sample 185	0,844062	0,869682	0,739796
Sample 186	0,833649	0,861727	0,842912
Sample 187	0,851858	0,844488	0,800928
Sample 188	0,896632	0,849115	0,835835
Sample 189	0,864401	0,873155	0,757698
Sample 190	0,897415	0,843812	0,848241
Sample 191	0,833208	0,855065	0,869002
Sample 192	0,867424	0,891442	0,819378
Sample 193	0,882697	0,839109	0,791578
Sample 194	0,879791	0,875938	0,839324
Sample 195	0,897018	0,890238	0,770672
Sample 196	0,917536	0,863946	0,774874
Sample 197	0,869352	0,873445	0,810193
Sample 198	0,843928	0,859153	0,788205
Sample 199	0,919976	0,877771	0,799542

[Table of contents](#)

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
Imbalan <- MOTIVASI KERJA	0,859205	0,863089	0,025834	0,025834
Keinginan Berprestasi <- MOTIVASI KERJA	0,915982	0,916738	0,016240	0,016240
Kemampuan <- KEMAMPUAN	1,000000	1,000000	0,000000	
Kreatifitas Kerja <- KINERJA	0,812908	0,812774	0,040222	0,040222
Tanggung Jawab <- KINERJA	0,875329	0,872175	0,032646	0,032646
Target Pencapaian <- KINERJA	0,857321	0,857651	0,020651	0,020651
Tujuan <- MOTIVASI KERJA	0,817135	0,813089	0,040304	0,040304

	T Statistics (O/STERR)
Imbalan <- MOTIVASI KERJA	33,259151
Keinginan Berprestasi <- MOTIVASI KERJA	56,401399
Kemampuan <- KEMAMPUAN	
Kreatifitas Kerja <- KINERJA	20,210353
Tanggung Jawab <- KINERJA	26,812515
Target Pencapaian <- KINERJA	41,514692
Tujuan <- MOTIVASI KERJA	20,274475

[Table of contents](#)

Model

Specification

**Measurement Model Specification
Manifest Variable Scores (Original)**

	Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
	15,000000	15,000000	11,000000	15,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	11,000000	11,000000	12,000000
	15,000000	14,000000	14,000000	14,000000
	10,000000	11,000000	9,000000	10,000000
	15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	15,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	14,000000	10,000000	10,000000	13,000000
	15,000000	14,000000	15,000000	14,000000
	10,000000	11,000000	11,000000	10,000000
	15,000000	13,000000	13,000000	15,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	15,000000	14,000000	14,000000	11,000000
	15,000000	11,000000	12,000000	11,000000
	13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
	14,000000	15,000000	14,000000	14,000000
	11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	10,000000	11,000000	11,000000	13,000000
	14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
	11,000000	10,000000	9,000000	10,000000
	12,000000	11,000000	11,000000	11,000000
	11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
	11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
	12,000000	12,000000	12,000000	11,000000
	13,000000	9,000000	14,000000	13,000000
	13,000000	14,000000	12,000000	14,000000
	10,000000	9,000000	11,000000	10,000000
	12,000000	11,000000	12,000000	11,000000
	11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
	15,000000	15,000000	14,000000	11,000000
	11,000000	11,000000	12,000000	11,000000
	14,000000	10,000000	14,000000	13,000000
	14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
	11,000000	10,000000	11,000000	10,000000
	15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
	13,000000	11,000000	11,000000	14,000000

11,000000	10,000000	10,000000	10,000000
12,000000	13,000000	13,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	12,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	9,000000	11,000000
13,000000	14,000000	14,000000	14,000000
10,000000	8,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	12,000000
11,000000	10,000000	12,000000	11,000000
15,000000	14,000000	14,000000	15,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000

Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
9,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	11,000000
11,000000	14,000000	12,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	9,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	11,000000
14,000000	13,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	11,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	10,000000	12,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	12,000000

10,000000	10,000000	10,000000
11,000000	14,000000	15,000000
10,000000	10,000000	10,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	13,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	10,000000	11,000000
13,000000	13,000000	12,000000
10,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	11,000000	11,000000
9,000000	10,000000	9,000000
15,000000	14,000000	15,000000
9,000000	8,000000	9,000000
13,000000	11,000000	12,000000
12,000000	10,000000	11,000000
11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	14,000000	15,000000

[Table of contents](#)

Structural Model Specification

Data Preprocessing

Results (chronologically)

Step 0 (Original Matrix)

Imbalan	Keinginan Berprestasi	Kemampuan	Kreatifitas Kerja
15,000000	15,000000	11,000000	15,000000
11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	11,000000	12,000000
15,000000	14,000000	14,000000	14,000000
10,000000	11,000000	9,000000	10,000000
15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
15,000000	12,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
14,000000	10,000000	10,000000	13,000000
15,000000	14,000000	15,000000	14,000000
10,000000	11,000000	11,000000	10,000000
15,000000	13,000000	13,000000	15,000000
13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
15,000000	14,000000	14,000000	11,000000
15,000000	11,000000	12,000000	11,000000
13,000000	12,000000	11,000000	11,000000
14,000000	15,000000	14,000000	14,000000

11,000000	11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	11,000000	11,000000	13,000000
14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
11,000000	10,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
12,000000	12,000000	12,000000	11,000000
13,000000	9,000000	14,000000	13,000000
13,000000	14,000000	12,000000	14,000000
10,000000	9,000000	11,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	12,000000	11,000000
14,000000	10,000000	14,000000	13,000000
14,000000	14,000000	12,000000	14,000000
11,000000	10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	13,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	11,000000	14,000000
11,000000	10,000000	10,000000	10,000000
12,000000	13,000000	13,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000	11,000000
11,000000	11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	12,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	9,000000	11,000000
13,000000	14,000000	14,000000	14,000000
10,000000	8,000000	9,000000	10,000000
12,000000	11,000000	12,000000	12,000000
11,000000	10,000000	12,000000	11,000000
15,000000	14,000000	14,000000	15,000000
15,000000	15,000000	14,000000	11,000000

Tanggung Jawab	Target Pencapaian	Tujuan
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	11,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
9,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	11,000000
11,000000	14,000000	12,000000
11,000000	11,000000	11,000000
10,000000	9,000000	11,000000

15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	11,000000
14,000000	13,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
13,000000	11,000000	14,000000
12,000000	11,000000	10,000000
14,000000	14,000000	14,000000
11,000000	11,000000	11,000000
11,000000	10,000000	11,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	11,000000
12,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	10,000000	12,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	11,000000	11,000000
13,000000	11,000000	12,000000
10,000000	10,000000	10,000000
11,000000	14,000000	15,000000
10,000000	10,000000	10,000000
10,000000	9,000000	10,000000
15,000000	14,000000	11,000000
11,000000	11,000000	9,000000
13,000000	11,000000	13,000000
15,000000	14,000000	15,000000
11,000000	10,000000	11,000000
13,000000	13,000000	12,000000
10,000000	11,000000	10,000000
11,000000	14,000000	11,000000
10,000000	11,000000	11,000000
9,000000	10,000000	9,000000
15,000000	14,000000	15,000000
9,000000	8,000000	9,000000
13,000000	11,000000	12,000000
12,000000	10,000000	11,000000
11,000000	14,000000	11,000000
11,000000	14,000000	15,000000

[Table of contents](#)

Nama Mahasiswa : Kursih S

Pembimbing : Astrid Novita,SKM,MKM

NPM : 20.12.000.402

Bulan : September	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Kamis 02/10/ 2014	
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :	
Konsul perbaikan judul, kerangka teori,kerangka konsep Konsul Analisa penelitian dan indikator variabel		Acc judul tesis, perbaikan kerangka konsep, kerangka teori dan analisa penelitian serta indikator variabel	
		Paraf Pembimbing :	

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S

Pembimbing Astid Novita, SKM,MKM

NPM : 20.12.000. 402

Bulan : September	Minggu ke 2	Hari/ tgl : Kamis, 09/10/2014	
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :	
Konsul perbaikan krangka teori,kerangka konsep, analisa penelitian dan indikator variabel		Acc kerangkka konsep, kerangka teori, analisa penelitian dan indikator variabel	
		Paraf Pembimbing :	

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing : Astrid Novita,SKM,MKM

NPM : 20.12.000.402

Bulan : September	Minggu ke 3	Hari/ tgl : Jumat 18/10/ 2014
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul perbaikan kerangka teori,kerangka konsep dan Analisa penelitian dan indikator variabel		Acc perbaikan kerangka konsep, kerangka teori dan analisa penelitian serta indikator variabel
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing Astid Novita, SKM,MKM

NPM : 20.12.000. 402

Bulan : September	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Selasa ,03 /11/2014
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul Bab 1		Perbaiki penyusunan bab 1 secara piramida terbalik, cari sumber terbaru
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing : Astrid Novita,SKM,MKM

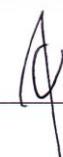
NPM : 20.12.000.402

Bulan : September	Minggu ke 3	Hari/ tgl : Rabu 20 /11/ 2014
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul perbaikan bab 1		Acc perbaikan bab 1, lanjutkan bab 2
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing Astid Novita, SKM,MKM

NPM : 20.12.000. 402

Bulan : September	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Selasa, /12 /2014
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul Bab 2		Perbaikan bab 2, cari sumber terbaru dan tambahkan sumber
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing : Astrid Novita,SKM,MKM

NPM : 20.12.000.402

Bulan : September	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Rabu 06 /01/ 2015
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul bab 3 , 4 dan kuesioner penelitian		Perbaikan bab 3 , bab 4 dan kuesioner penelitian
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing Astid Novita, SKM,MKM

NPM : 20.12.000. 402

Bulan : September	Minggu ke 3	Hari/ tgl : Selasa, 27/01 /2015
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul perbaikan bab 3, bab 4 dan kuisioner penelitian		Acc bab 3, bab 4 dan kuesioner penelitian Lanjutkan sidang profosal tgl 28 Januari 2015
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing : Astrid Novita,SKM,MKM

NPM : 20.12.000.402

Bulan : September	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Rabu 04 /02/ 2015
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul perbaikan berkas sidang profosal		Acc perbaikan berkas sidang profosal
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing Astid Novita, SKM,MKM

NPM : 20.12.000. 402

Bulan : September	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Selasa, 03 /03 /2015
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul perbaikan bab 5, bab 6, bab 7, dan bab 8		Acc bab 5,6 dan 7 Perbaikan bab 8
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing : Astrid Novita,SKM,MKM

NPM : 20.12.000.402

Bulan : <u>MARET</u>	Minggu ke 1	Hari/ tgl : Rabu 04 /03/ 2015
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul perbaikan bab 8		Acc perbaikan bab 8 Lanjutkan sidang hasil tanggal 06 Maret 2015
Paraf Pembimbing :		

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Kursih S Pembimbing Astid Novita, SKM,MKM

NPM : 20.12.000.402

Bulan : <u>MARET</u>	Minggu ke 1V	Hari/ tgl <u>26/03 /2015</u>
Tahap Kegiatan :		Catatan Pembimbing :
Konsul Revisi sidang Hasil		Acc Perbaikan sidang Hasil / sidang akhir
Paraf Pembimbing :		