

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk survei dengan menggunakan pendekatan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 1996). *Explanatory research* untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi petugas kesehatan terhadap variabel dependen yaitu kinerja petugas promosi kesehatan masyarakat.

#### **3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di 7 Puskesmas Induk dan 10 Puskesmas Pembantu Kota Pematangsiantar. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada rendahnya pencapaian target program promosi kesehatan.

Penelitian dilaksanakan pada Maret 2009

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas promosi kesehatan sebanyak 34 orang di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Pematang Siantar.

Sampel adalah seluruh populasi.

#### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh melalui wawancara dengan alat kuesioner meliputi: karakteristik responden dan kompetensi petugas kesehatan serta kinerja petugas kesehatan di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar

Kuesioner ini telah diuji dengan uji validitas dan reliabilitas di kabupaten Simalungun dengan melibatkan 30 responden. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur yang ingin diukur sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Untuk menguji kehandalan instrumen dilakukan uji ketepatan (validitas) dan uji ketelitian (reliabilitas). Untuk memperoleh hasil uji validitas digunakan koefisien *corrected item-total correlation*. Sedangkan untuk memperoleh hasil uji reliabilitas dilakukan dengan uji koefisien menggunakan uji Cronbach (*Cronbach Alpha*). Menurut Ghazali (2005) dan Kuncoro (2003) suatu variabel dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,361$  dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,80$ . Hasilnya menunjukkan kuesioner valid dan reliabel .(Data terlampir)

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan atau dokumen di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar mencakup gambaran umum Puskesmas, data demografi dan geografis wilayah penelitian.

### **3.5. Variabel dan Definisi Operasional**

Karakteristik Petugas adalah ciri khas yang melekat pada diri petugas yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, lama bertugas, pelatihan yang pernah diikuti.

Variabel independen atau bebas adalah kompetensi petugas kesehatan. Kompetensi petugas kesehatan adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki tenaga promosi kesehatan dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya berdasarkan pertanyaan yang telah disiapkan, dihitung berdasarkan skore yang telah ditentukan.

Pengetahuan merupakan segala informasi yang diketahui petugas kesehatan tentang tugas dan wewenangnya sebagai petugas promosi kesehatan yakni strategi pemberdayaan masyarakat, bina suasana dan advokasi yang berkaitan dengan proses pembelajaran informasi, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Variabel pengetahuan ditentukan berdasarkan sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu : tahu dan tidak tahu.

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal setiap variabel dan dikelompokkan menjadi kategori baik, cukup dan tidak baik. Kategori baik apabila jumlah nilai benar  $\geq 80\%$  atau jumlah soal yang benar  $> 15$  pertanyaan yang dijawab benar, cukup apabila jumlah nilai benar 60-75% atau jumlah soal yang benar 12-15 sedangkan kurang apabila jumlah jawaban yang benar  $< 60\%$  ( $< 12$  soal)

Sikap adalah tanggapan atau reaksi secara konsisten terhadap sesuatu yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaannya sebagai petugas promosi kesehatan meliputi pemberdayaan masyarakat, bina suasana dan advokasi. Variabel sikap dibuat suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu :

- a. Tidak setuju = 1
- b. Setuju = 2
- c. Sangat setuju = 3

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal setiap variabel dan dikelompokkan menjadi kategori baik, cukup dan kurang. Kategori baik, apabila jumlah nilai  $\geq 96$  , cukup apabila jumlah nilai 72-96 sedangkan kurang apabila jumlah nilai  $< 72$ .

Keterampilan adalah kapasitas seseorang untuk belajar lebih lanjut atau mempelajari hal-hal baru. Pengetahuan praktis, penguasaan alat, dan penguasaan ketrampilan tertentu yang diharapkan dimiliki seorang petugas promosi kesehatan agar dapat bekerja pada jabatan/profesi/pekerjaan/ fungsi. Variabel keterampilan dibuat suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu :

- a. Tidak mampu = 1
- b. Mampu = 2
- c. Sangat mampu = 3

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal setiap variabel dan dikelompokkan menjadi kategori baik, cukup dan kurang. Kategori baik, apabila jumlah nilai  $\geq 52$ , cukup apabila jumlah nilai yang diperoleh 39-52 sedangkan kurang apabila jumlah nilai  $< 39$ .

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja petugas promosi kesehatan adalah kemampuan petugas promosi kesehatan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya berdasarkan pertanyaan yang telah disiapkan, dihitung

berdasarkan nilai yang telah ditentukan. Variabel kinerja petugas promosi kesehatan, dibuat suatu skoring terhadap sejumlah pernyataan dalam instrumen angket yang tersedia di lampiran, yaitu:

- a. Buruk = 1
- b. Baik = 2
- c. Sangat baik = 3

Kemudian jumlah skoring pernyataan itu ditotal setiap variabel dan dikelompokkan menjadi kategori baik dan tidak baik. Kategori baik, apabila jumlah nilai  $\geq 98$  cukup 74-97 sedangkan buruk apabila jumlah nilai  $< 74$

### 3.6. Metode Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Variabel Independen dan Dependen Penelitian**

| No                     | Variabel Penelitian       | Alat Ukur | Cara Ukur | Hasil ukur                        | Kategori                            | Skala Ukur |
|------------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|------------|
| a. Variabel Independen |                           |           |           |                                   |                                     |            |
| 1                      | Pengetahuan               | kuesioner | wawancara | $\geq 80\%$<br>60-75%<br>$< 60\%$ | 2. baik<br>1. cukup<br>0.tidak baik | ordinal    |
| 2                      | Sikap                     | kuesioner | wawancara | $\geq 96$<br>72-96<br>$< 72$      | 2. baik<br>1. cukup<br>0.tidak baik | ordinal    |
| 3                      | Keterampilan              | kuesioner | wawancara | $\geq 52$<br>39-52<br>$< 39$      | 2. baik<br>1. cukup<br>0.tidak baik | ordinal    |
| b. Variabel Dependen   |                           |           |           |                                   |                                     |            |
|                        | Kinerja Petugas Kesehatan | kuesioner | wawancara | $\geq 97$<br>74-97<br>$< 74$      | 2. baik<br>1. cukup<br>0.tidak baik | ordinal    |

### **3.7. Metode Analisis Data**

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data, perlu data tersebut diperiksa lebih dahulu. Jadi dalam penelitian ini disediakan instrumen angket mengenai kompetensi petugas kesehatan Data tersebut diperiksa lebih dahulu. Data dibagikan kepada responden. Kemudian data dikumpul dan diteliti mengenai jawaban responden.
2. Pembuatan kode (*coding*), melakukan *code* terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data.
3. Analisis statistik.

Data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis dengan menggunakan komputer. Adapun analisis data yang digunakan adalah:

#### **a. Analisis Univariat**

Analisis univariat dilakukan pada seluruh variabel untuk mendeskripsikan tiap variabel yang akan diteliti yaitu karakteristik responden dan kompetensi petugas kesehatan.

#### **b. Analisis Bivariat**

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas (pengetahuan, sikap dan keterampilan) dengan variabel terikat, dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

Dari hasil perhitungan statistik akan diketahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti yakni dengan melihat nilai  $p$ . Bila dari hasil perhitungan statistik nilai  $p < 0,05$  berarti terdapat hubungan yang bermakna antar kedua variabel.

### **c. Analisis Multivariat**

Uji multivariat yang digunakan adalah uji regresi linear ganda merupakan perluasan regresi linear sederhana. Regresi linear ganda merupakan analisis hubungan atau pengaruh antara beberapa variabel independen (pengetahuan, sikap dan keterampilan) dengan satu variabel dependen (kinerja). Model persamaan regresi ganda adalah:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots + b_k X_k + e$ . Kegunaan uji ini adalah untuk menemukan model regresi yang paling sesuai menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan variabel dependen.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum dan Keadaan Wilayah**

Kota Pematangsiantar terletak antara  $3^{\circ} 01'09''$  -  $2^{\circ} 54'40'$  Lintang Utara dan  $99^{\circ} 06'23''$  -  $99^{\circ}01'10'$  Bujur Timur, yang berada ditengah-tengah Kabupaten Simalungun, dengan jarak ke Ibu Kota Provinsi sejauh 128 km. Luas wilayah Kota Pematangsiantar  $79,971 \text{ km}^2$  atau sekitar 0,11 % dari luas wilayah Provinsi Sumatera Utara. Kota Pematangsiantar terletak pada ketinggian 400 m dari permukaan laut, beriklim sedang dengan suhu maksimum rata-rata  $30,5^{\circ}\text{C}$  dan suhu minimum  $20,0^{\circ}\text{C}$ . Kota Pematangsiantar terbagi atas 7 (tujuh) wilayah kecamatan dengan 43 kelurahan.

Jumlah penduduk sebanyak 248.825 jiwa, laki-laki 122.548 dan perempuan 126.277 jiwa. Sarana kesehatan yang tersedia terdiri dari rumah sakit dan puskesmas. Rumah Sakit berjumlah 7 buah yakni dua RS Pemerintah, enam RS Swasta. Sarana kesehatan tingkat kecamatan yakni Puskesmas terdapat di seluruh kecamatan dengan jumlah 7 buah dan puskesmas pembantu berjumlah 10 buah. Sementara tenaga medis yang ada: dokter umum berjumlah 100 orang, dokter spesialis 34 orang, dokter gigi 35 orang. Di setiap Puskesmas terdapat dua dan tiga orang tenaga promosi kesehatan. Jumlah tenaga promosi kesehatan di Kota Pematangsiantar sebanyak 34 orang.

## 4.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden yang paling banyak pada kelompok umur 31-40 tahun yaitu 17 orang (50%). Pangkat golongan responden yang paling banyak golongan 3 yaitu 24 orang (70,6%). Jenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 30 orang (88,2%). Tingkat pendidikan terbanyak adalah akademi kesehatan, sebanyak 13 orang (38,2%). Secara rinci karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden di Kota Pematangsiantar Tahun 2009**

| No | Karakteristik Responden | n  | %    |
|----|-------------------------|----|------|
| 1  | Umur                    |    |      |
|    | a. 20-30 tahun          | 5  | 14,7 |
|    | b. 31-40 tahun          | 17 | 50   |
|    | c. 41-50 tahun          | 10 | 29,4 |
|    | d. $\geq$ 50 tahun      | 2  | 5,9  |
|    | Total                   | 34 | 100  |
| 2  | Golongan                |    |      |
|    | a. 2                    | 10 | 29,4 |
|    | b. 3                    | 24 | 70,6 |
|    | Total                   | 34 | 100  |
| 3  | Jenis Kelamin           |    |      |
|    | a. Laki-laki            | 4  | 11,8 |
|    | b. Perempuan            | 30 | 88,2 |
|    | Total                   | 34 | 100  |
| 4  | Tingkat Pendidikan      |    |      |
|    | a. SPRA                 | 3  | 8,8  |
|    | b. SMA                  | -  | -    |
|    | c. SPK                  | 7  | 20,6 |
|    | d. Bidan D I            | 9  | 26,5 |
|    | e. Akademi Kesehatan    | 13 | 38,2 |
|    | f. FKM                  | 2  | 5,9  |
|    | Total                   | 34 | 100  |

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Sebagai Tenaga Promosi Kesehatan Tahun 2009**

| No                                  | Pengalaman Responden                               | n    | %    |
|-------------------------------------|--|------|------|
| 1                                   | Lama Bertugas sebagai tenaga promosi kesehatan     |      |      |
|                                     | a. < 5 tahun                                       | 26   | 76,5 |
|                                     | b. 5-10 tahun                                      | 4    | 11,8 |
|                                     | c. > 10 tahun                                      | 4    | 11,8 |
|                                     | Total  | 34   | 100  |
| 2                                   | Tugas tambahan                                     |      |      |
|                                     | a. DBD/ISPA/KIA                                    | 1    | 2,9  |
|                                     | b. Gizi  | 1    | 2,9  |
|                                     | c. Imunisasi                                       | 1    | 2,9  |
|                                     | d. Jamkesmas                                       | 1    | 2,9  |
|                                     | e. Kepala Tata Usaha                               | 1    | 2,9  |
|                                     | f. KB  | 1    | 2,9  |
|                                     | g. KIA   | 1    | 2,9  |
|                                     | h. KB  | 1    | 2,9  |
|                                     | i. MTBS  | 1    | 2,9  |
|                                     | j. P2M   | 1    | 2,9  |
|                                     | k. PHN   | 1    | 2,9  |
|                                     | l. Poliklinik                                      | 2    | 5,9  |
|                                     | m. Promkes   | 1    | 2,9  |
|                                     | n. PSM   | 2    | 5,9  |
|                                     | o. PSM lansia                                      | 1    | 2,9  |
|                                     | p. PSM/Jamkesmas                                   | 1    | 2,9  |
|                                     | q. PSM/JPS   | 1    | 2,9  |
| r. Tidak ada tugas tambahan         | 15   | 44,1 |      |
|                                     | Total  | 34   | 100  |
| 3                                   | Pelatihan yang diikuti                             |      |      |
|                                     | a. Desa siaga                                      | 1    | 2,9  |
|                                     | b. Media Promosi Kesehatan                         | 1    | 2,9  |
|                                     | c. PHBS  | 1    | 2,9  |
|                                     | d. Fungsional Penyuluh Kesehatan promosi kesehatan | -    | -    |
| d. Tidak pernah mengikuti pelatihan | 31   | 91,2 |      |
|                                     | Total  | 34   | 100  |
| 4                                   | Lama Pelatihan                                     |      |      |
|                                     | a. >960 jam  | -    | -    |
|                                     | b. 641-960 jam                                     | -    | -    |
|                                     | c. 401-640 jam                                     | -    | -    |
|                                     | d. 151-400 jam                                     | -    | -    |
|                                     | e. 81-150 jam                                      | -    | -    |
| f. 30-80 jam                        | 3  | 8,8  |      |
|                                     | Total  | 3    | 100  |
| 5                                   | Tindak lanjut pelatihan                            |      |      |
|                                     | a. ada   |      |      |
|                                     | b. tidak ada                                       | 3    | 100  |
|                                     | Total  | 3    | 100  |

Berdasarkan Tabel 4.2. Lama bertugas sebagai tenaga promosi kesehatan yang paling banyak bertugas < 5 tahun sebanyak 26 orang (76,5%). Tugas tambahan sebanyak 19 orang (55,9%) memiliki tugas tambahan. Jenis pelatihan yang pernah diikuti adalah 3 pelatihan dan responden yang dilatih hanya 3 orang (8,8%), 31 orang tidak pernah mengikuti pelatihan (91,2%).

### 4.3. Pengetahuan Responden

**Tabel 4.3. Distribusi Indikator Pengetahuan Responden tentang Promosi Kesehatan di Kota Pematangsiantar Tahun 2009**

| No | Pertanyaan                          | Benar |      | Salah |      | total |     |
|----|-------------------------------------|-------|------|-------|------|-------|-----|
|    |                                     | n     | %    | n     | %    | n     | %   |
| 1  | Pengertian promosi kesehatan        | 31    | 91,2 | 3     | 8,8  | 34    | 100 |
| 2  | Pencanangan Promkes                 | 12    | 35,3 | 22    | 64,7 | 34    | 100 |
| 3  | Srategi Promkes                     | 13    | 38,2 | 21    | 61,8 | 34    | 100 |
| 4  | Binasuasana                         | 17    | 50   | 17    | 50   | 34    | 100 |
| 5  | Pemberdayaan                        | 21    | 61,8 | 13    | 38,2 | 34    | 100 |
| 6  | Bentuk Pemberdayaan Masyarakat      | 21    | 61,8 | 13    | 38,2 | 34    | 100 |
| 7  | Wujud Pemberdayaan Masyarakat       | 27    | 79,4 | 7     | 20,6 | 34    | 100 |
| 8  | Pelaksanaan Upaya Promosi Kesehatan | 15    | 44,1 | 19    | 55,9 | 34    | 100 |
| 9  | Praktek PHBS                        | 30    | 88,2 | 4     | 11,8 | 34    | 100 |
| 10 | Kemitraan                           | 19    | 55,9 | 15    | 44,1 | 34    | 100 |
| 11 | Target PHBS                         | 29    | 85,3 | 5     | 14,7 | 34    | 100 |
| 12 | Kegiatan Pokok Promkes              | 23    | 67,6 | 11    | 32,4 | 34    | 100 |
| 13 | Tupoksi Puskesmas                   | 30    | 88,2 | 4     | 11,8 | 34    | 100 |
| 14 | Tatanan Promkes                     | 30    | 88,2 | 4     | 11,8 | 34    | 100 |
| 15 | Penyebarluasan Informasi            | 30    | 88,2 | 4     | 11,8 | 34    | 100 |
| 16 | Tugas Tenaga Promkes Puskesmas      | 27    | 79,4 | 7     | 20,6 | 34    | 100 |
| 17 | Promkes                             | 18    | 52,9 | 16    | 47,1 | 34    | 100 |
| 18 | Model pelaksanaan Promkes           | 13    | 38,2 | 21    | 61,8 | 34    | 100 |
| 19 | Visi Promkes                        | 17    | 50   | 17    | 50   | 34    | 100 |
| 20 | Sasaran Promkes                     | 33    | 97,1 | 1     | 2,9  | 34    | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa butir pertanyaan yaitu pengertian promosi kesehatan, praktek PHBS, tupoksi puskesmas, tatanan promkes

penyebarluasan informasi dan sasaran promkes, mayoritas responden menjawab benar. Sedangkan strategi promkes, penancangan promkes, pelaksanaan upaya promosi kesehatan, model pelaksanaan promkes, responden mayoritas responden memilih jawaban yang salah.

**Tabel 4.4. Distribusi Pengetahuan Responden di Kota Pematangsiantar Tahun 2009**

| Variabel    | Baik |      | Cukup |      | Kurang |      | Total |     |
|-------------|------|------|-------|------|--------|------|-------|-----|
|             | n    | %    | N     | %    | n      | %    | n     | %   |
| Pengetahuan | 9    | 26,5 | 18    | 52,9 | 7      | 20,6 | 34    | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat, secara keseluruhan presentase pengetahuan responden dengan kategori baik sebanyak 9 orang (26,5%), yang cukup sebanyak 18 orang (52,9%) dan kurang 7 orang (20,6%)

#### **4.4. Sikap Responden**

Berdasarkan Tabel 4.5 responden mayoritas setuju dengan sikap dalam pelaksanaan promosi kesehatan yang terdiri dari pemberdayaan masyarakat, bina suasana dan advokasi. Beberapa pernyataan sikap responden sangat setuju dengan sikap indentifikasi faktor perilaku 11 orang (32,4%), komunikasi ide 10 orang (29,4%), jargon promkes 14 orang (41,2%), pengembangan program kesehatan 13 orang (38,2%), penyuluhan berkesinambungan 14 orang (41,2%), pemantauan program dan mengkomunikasikan penemuan evaluasi 10 orang (29,4%), melaksanakan evaluasi dan umpan balik 11 orang (32,4%) dan pembuatan laporan 16 orang (47,1%).

**Tabel 4.5. Distribusi Indikator Sikap Responden tentang Promosi Kesehatan di Kota Pematang Siantar Tahun 2009**

| No         | Pertanyaan                                  | Tidak setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | total |     |
|------------|---|--------------|------|--------|------|---------------|------|-------|-----|
|            |   | n            | %    | n      | %    | n             | %    | n     | %   |
| <b>I</b>   | <b>Pemberdayaan Masyarakat</b>              |              |      |        |      |               |      |       |     |
| 1          | Pengumpulan data                            | 6            | 17,6 | 21     | 61,8 | 7             | 20,6 | 34    | 100 |
| 2          | Identifikasi Faktor Perilaku                | 3            | 8,8  | 20     | 58,8 | 11            | 32,4 | 34    | 100 |
| 3          | Identifikasi Faktor Lingkungan              | 2            | 5,9  | 24     | 70,6 | 8             | 23,5 | 34    | 100 |
| 4          | Identifikasi Faktor Organisasi              | 8            | 23,5 | 23     | 67,6 | 3             | 8,8  | 34    | 100 |
| 5          | Prioritas Promkes                           | 4            | 11,8 | 29     | 85,3 | 1             | 2,9  | 34    | 100 |
| 6          | Komunikasi ide                              | -            | -    | 24     | 70,6 | 10            | 29,4 | 34    | 100 |
| 7          | Analisis Informasi                          | 5            | 14,7 | 24     | 70,6 | 5             | 14,7 | 34    | 100 |
| 8          | Organisir Informasi                         | 5            | 14,7 | 22     | 64,7 | 7             | 20,6 | 34    | 100 |
| 9          | Rencana Intervensi                          | -            | -    | 26     | 76,5 | 8             | 23,5 | 34    | 100 |
| 10         | Stakeholder perencanaan evaluasi            | 4            | 11,8 | 26     | 76,5 | 4             | 11,8 | 34    | 100 |
| 11         | Pengembangan Program Kesehatan              | -            | -    | 21     | 61,8 | 13            | 38,2 | 34    | 100 |
| 12         | Perumusan Tujuan                            | 2            | 5,9  | 23     | 67,6 | 9             | 26,5 | 34    | 100 |
| 13         | Mendukung dan Membantu Masyarakat           | 2            | 5,9  | 22     | 64,7 | 10            | 29,4 | 34    | 100 |
| 14         | Penyajian Data                              | 3            | 8,8  | 23     | 67,6 | 10            | 29,4 | 34    | 100 |
| 15         | Jargon Promkes                              | 1            | 2,9  | 19     | 55,9 | 14            | 41,2 | 34    | 100 |
| 16         | Komunikasi Interpersonal                    | 4            | 11,8 | 24     | 70,6 | 6             | 17,6 | 34    | 100 |
| 17         | Publikasi materi Penyuluhan                 | 4            | 11,8 | 27     | 79,4 | 3             | 8,8  | 34    | 100 |
| 18         | Penyuluhan berkesinambungan                 | -            | -    | 20     | 58,8 | 14            | 41,2 | 34    | 100 |
| 19         | Pemilihan Instrumen Evaluasi                | 5            | 14,7 | 23     | 67,6 | 6             | 17,6 | 34    | 100 |
| 20         | Pemantauan Program                          | -            | -    | 24     | 70,6 | 10            | 29,4 | 34    | 100 |
| 21         | Mengkomunikasikan penemuan evaluasi         | -            | -    | 24     | 70,6 | 10            | 29,4 | 34    | 100 |
| 22         | Melaksanakan Evaluasi Kegiatan              | -            | -    | 23     | 67,6 | 11            | 32,4 | 34    | 100 |
| 23         | Umpan Balik                                 | 1            | 2,9  | 22     | 64,7 | 11            | 32,4 | 34    | 100 |
| 24         | Laporan                                     | -            | -    | 18     | 52,9 | 16            | 47,1 | 34    | 100 |
| 25         | Penyebarluasan Informasi melalui tulisan    | 7            | 20,6 | 23     | 67,6 | 4             | 11,8 | 34    | 100 |
| <b>II</b>  | <b>Bina Suasana</b>                         |              |      |        |      |               |      |       |     |
| 1          | Fasilitasi kerjasama sektor Kesehatan       | 4            | 11,8 | 24     | 70,6 | 6             | 17,6 | 34    | 100 |
| 2          | Fasilitasi kerjasama luar sektor Kesehatan  | 10           | 29,4 | 18     | 52,9 | 6             | 17,6 | 34    | 100 |
| 3          | Menetapkan kerjasama yang tebentuk          | -            | -    | 29     | 85,3 | 5             | 14,7 | 34    | 100 |
| 4          | Kolaborasi efektif dengan komunitas         | 8            | 23,5 | 21     | 61,8 | 5             | 14,7 | 34    | 100 |
| 5          | Kolaborasi dengan organisasi profesi        | 9            | 26,5 | 20     | 58,8 | 5             | 14,7 | 34    | 100 |
| 6          | Adopsi metode Promkes                       | 2            | 5,9  | 24     | 70,6 | 8             | 23,5 | 34    | 100 |
| 7          | Bekeja dengan tim lain                      | 3            | 8,8  | 23     | 67,6 | 8             | 23,5 | 34    | 100 |
| <b>III</b> | <b>Advokasi</b>                             |              |      |        |      |               |      |       |     |
| 1          | Masalah Kesehatan                           | 7            | 20,6 | 21     | 61,8 | 6             | 17,6 | 34    | 100 |
| 2          | Pendekatan terhadap pengambil keputusan     | 3            | 8,8  | 23     | 67,6 | 8             | 23,5 | 34    | 100 |
| 3          | Perencanaan Promosi Kesehatan Tingkat Lokal | 5            | 14,7 | 20     | 58,8 | 9             | 26,5 | 34    | 100 |
| 4          | Berkomunikasi verbal                        | 6            | 17,6 | 22     | 64,7 | 6             | 17,6 | 34    | 100 |
| 5          | Mendengar secara reflektif                  | 12           | 35,3 | 19     | 55,9 | 3             | 8,8  | 34    | 100 |
| 6          | Penerapan keterampilan interpersonal        | 8            | 23,5 | 19     | 55,9 | 7             | 20,6 | 34    | 100 |
| 7          | riset promosi kesehatan                     | 8            | 23,5 | 22     | 64,7 | 4             | 11,8 | 34    | 100 |
| 8          | Demonstrasi pengetahuan                     | 8            | 23,5 | 18     | 52,9 | 8             | 23,5 | 34    | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat, secara keseluruhan presentase sikap responden dengan kategori baik hanya 7 orang (20,6%), cukup sebanyak 24 orang (70,6%) dan kurang 3 orang (8,8%).

**Tabel 4.6. Distribusi Sikap Responden di Kota Pematangsiantar Tahun 2009**

| Variabel | Baik |      | Cukup |      | Kurang |     | Total |     |
|----------|------|------|-------|------|--------|-----|-------|-----|
|          | n    | %    | N     | %    | n      | %   | n     | %   |
| Sikap    | 7    | 20,6 | 24    | 70,6 | 3      | 8,8 | 34    | 100 |

#### 4.5. Keterampilan Responden

Berdasarkan Tabel 4.7 ditemukan bahwa responden tidak mampu menyusun materi penyuluhan bentuk spanduk, bentuk poster, evaluasi pemanfaatan tugas masing-masing 10 orang (29,4%), Identifikasi potensi wilayah, evaluasi masalah kesehatan masing-masing 9 orang (26,5%), menyusun materi penyuluhan bentuk sticker 8 orang (23,5%) dan responden mayoritas mampu melakukan pengumpulan data masalah kesehatan 31 orang (91,2%), melakukan penyuluhan langsung individu tanpa alat bantu, menyusun rencana kerja, pembinaan kelompok masyarakat, penyuluhan kesehatan di institusi masing-masing 30 orang (88,2%), menyusun materi penyuluhan :ceramah, pendidikan konseling, melaksanakan SMD, penyuluhan secara jadwal masing-masing 29 orang (85,3%), pencatatan pelaporan, pengiriman laporan hasil kegiatan, identifikasi masalah kesehatan masing-masing 28 orang (82,4%)

**Tabel 4.7. Distribusi Indikator Keterampilan Responden tentang Promosi Kesehatan di Kota Pematang Siantar Tahun 2009**

| No | Pertanyaan                                    | Tidak mampu |      | Mampu |      | Sangat Mampu |      | Total |     |
|----|---|-------------|------|-------|------|--------------|------|-------|-----|
|    |   | n           | %    | n     | %    | n            | %    | n     | %   |
| 1  | Menyusun Materi Penyuluhan: spanduk           | 10          | 29,4 | 20    | 58,8 | 4            | 11,8 | 34    | 100 |
| 2  | Menyusun Materi Penyuluhan :ceramah           | 4           | 11,8 | 29    | 85,3 | 1            | 2,9  | 34    | 100 |
| 3  | Menyusun Materi Penyuluhan bentuk poster      | 10          | 29,4 | 24    | 70,6 | -            | -    | 34    | 100 |
| 4  | Menyusun Materi Penyuluhan bentuk sticker     | 8           | 23,5 | 22    | 64,7 | 4            | 11,8 | 34    | 100 |
| 5  | Menyusun Materi Penyuluhan: alat peraga       | 3           | 8,8  | 29    | 85,3 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 6  | Penyuluhan langsung massal tanpa alat bantu   | 6           | 17,6 | 26    | 76,5 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 7  | Penyuluhan langsung kelompok tanpa alat bantu | 4           | 11,8 | 30    | 88,2 | -            | -    | 34    | 100 |
| 8  | Penyuluhan langsung individu tanpa alat bantu | 2           | 5,9  | 32    | 94,1 | -            | -    | 34    | 100 |
| 9  | Pendidikan konseling                          | 4           | 11,8 | 29    | 85,3 | 1            | 2,9  | 34    | 100 |
| 10 | Melaksanakan SMD                              | 3           | 8,8  | 29    | 85,3 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 11 | Pengumpulan data masalah kesehatan            | 3           | 8,8  | 31    | 91,2 | -            | -    | 34    | 100 |
| 12 | Identifikasi potensi wilayah                  | 9           | 26,5 | 23    | 67,6 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 13 | Menyusun Rencana Kerja                        | 2           | 5,9  | 30    | 88,2 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 14 | Pembinaan Kelompok Masyarakat                 | 3           | 8,8  | 30    | 88,2 | 1            | 2,9  | 34    | 100 |
| 15 | Penyuluhan kesehatan di institusi             | 4           | 11,8 | 30    | 88,2 | -            | -    | 34    | 100 |
| 16 | Pembinaan Toma dan toga                       | 6           | 17,6 | 24    | 70,6 | 4            | 11,8 | 34    | 100 |
| 17 | Pencatatan Pelaporan                          | 4           | 11,8 | 28    | 82,4 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 18 | Pengiriman Laporan Hasil kegiatan             | 4           | 11,8 | 28    | 82,4 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 19 | Penyuluhan secara jadwal                      | 3           | 8,8  | 29    | 85,3 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 20 | Arsip Puskesmas                               | 5           | 14,7 | 27    | 79,4 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 21 | Identifikasi masalah kesehatan                | 4           | 11,8 | 28    | 82,4 | 2            | 5,9  | 34    | 100 |
| 22 | Evaluasi masalah kesehatan dan prioritas      | 9           | 26,5 | 22    | 64,7 | 3            | 8,8  | 34    | 100 |
| 23 | Evaluasi pemanfaatan toga                     | 10          | 29,4 | 18    | 52,9 | 6            | 17,6 | 34    | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat, secara keseluruhan presentase keterampilan responden dengan kategori baik sebanyak 5 orang (14,7%), yang cukup 17 orang (50,0%) dan kurang 12 orang (35,3%).

**Tabel 4.8. Distribusi Keterampilan Responden di Kota Pematangsiantar Tahun 2009**

| Variabel     | Baik |      | Cukup |      | Kurang |      | Total |     |
|--------------|------|------|-------|------|--------|------|-------|-----|
|              | n    | %    | n     | %    | n      | %    | n     | %   |
| Keterampilan | 5    | 14,7 | 17    | 50,0 | 12     | 35,3 | 34    | 100 |

#### 4.6. Kinerja Responden

**Tabel 4.9. Distribusi Indikator Kinerja Responden tentang Promosi Kesehatan di Kota Pematang Siantar Tahun 2009**

| No | Pertanyaan                          | Buruk |      | Baik |      | Sangat Baik |      | Total |     |
|----|-------------------------------------|-------|------|------|------|-------------|------|-------|-----|
|    |                                     | n     | %    | n    | %    | n           | %    | n     | %   |
| 1  | Pengetahuan                         | 2     | 5,9  | 17   | 50   | 15          | 44,1 | 34    | 100 |
| 2  | Keterampilan                        | 2     | 5,9  | 17   | 50   | 15          | 44,1 | 34    | 100 |
| 3  | Penguasaan pengetahuan              | 4     | 11,8 | 22   | 64,7 | 8           | 23,5 | 34    | 100 |
| 4  | Tugas memuaskan                     | 4     | 11,8 | 20   | 58,8 | 10          | 29,4 | 34    | 100 |
| 5  | Utama Kerjasama                     | 2     | 5,9  | 15   | 44,1 | 17          | 50   | 34    | 100 |
| 6  | Tanggung jawab pekerjaan            | 2     | 5,9  | 15   | 44,1 | 17          | 50   | 34    | 100 |
| 7  | Pekerjaan                           | 8     | 23,5 | 15   | 44,1 | 11          | 32,4 | 34    | 100 |
| 8  | Keperluan Mendesak                  | 10    | 29,4 | 16   | 47,1 | 8           | 23,5 | 34    | 100 |
| 9  | Kreativitas                         | 5     | 14,7 | 20   | 58,8 | 9           | 26,5 | 34    | 100 |
| 10 | Kerjasama harmonis dengan atasan    | 2     | 5,9  | 16   | 47,1 | 16          | 47,1 | 34    | 100 |
| 11 | Pekerjaan Tidak Terbengkalai        | -     | -    | 19   | 55,9 | 15          | 44,1 | 34    | 100 |
| 12 | Pujian Pekerjaan                    | 2     | 5,9  | 22   | 64,7 | 10          | 29,4 | 34    | 100 |
| 13 | Kualitas Pekerjaan                  | 2     | 5,9  | 14   | 41,2 | 18          | 52,9 | 34    | 100 |
| 14 | Kualitas daripada kuantitas         | 2     | 5,9  | 16   | 47,1 | 16          | 47,1 | 34    | 100 |
| 15 | Kualitas Kerja pegawai              | 2     | 5,9  | 16   | 47,1 | 16          | 47,1 | 34    | 100 |
| 16 | Standar Kualitas                    | 2     | 5,9  | 20   | 58,8 | 12          | 35,3 | 34    | 100 |
| 17 | Prestasi kerja                      | 2     | 5,9  | 15   | 44,1 | 17          | 50   | 34    | 100 |
| 18 | Tugas yang sesuai permintaan atasan | -     | -    | 16   | 47,1 | 18          | 52,9 | 34    | 100 |
| 19 | Petugas Terbaik                     | 6     | 17,6 | 19   | 55,9 | 9           | 26,5 | 34    | 100 |
| 20 | Pekerjaan yang kurang baik          | 10    | 29,4 | 16   | 47,1 | 8           | 23,5 | 34    | 100 |
| 21 | Tetap Bekerja tanpa pimpinan        | 1     | 2,9  | 19   | 55,9 | 14          | 41,2 | 34    | 100 |
| 22 | Malu atas kualitas kerja            | -     | -    | 18   | 52,9 | 16          | 47,1 | 34    | 100 |
| 23 | Kenaikan jabatan                    | 4     | 11,8 | 16   | 47,1 | 14          | 41,2 | 34    | 100 |
| 24 | Kesempatan bersaing                 | 3     | 8,8  | 16   | 47,1 | 15          | 44,1 | 34    | 100 |
| 25 | Bersaing                            | 10    | 29,4 | 16   | 47,1 | 8           | 23,5 | 34    | 100 |
| 26 | Koreksi kesalahan pimpinan          | 13    | 38,2 | 13   | 38,2 | 8           | 23,5 | 34    | 100 |
| 27 | Penggunaan jam istirahat            | 14    | 41,2 | 16   | 47,1 | 4           | 11,8 | 34    | 100 |
| 28 | Keberhasilan tim                    | 10    | 29,4 | 14   | 41,2 | 10          | 29,4 | 34    | 100 |
| 29 | Jadwal kerja                        | 3     | 8,8  | 19   | 55,9 | 12          | 35,3 | 34    | 100 |
| 30 | Prosedur Kerja                      | 5     | 14,7 | 15   | 44,1 | 14          | 41,2 | 34    | 100 |
| 31 | Perbaikan prosedur Kerja            | 5     | 14,7 | 18   | 52,9 | 11          | 32,4 | 34    | 100 |
| 32 | Dukungan                            | 1     | 2,9  | 19   | 55,9 | 14          | 41,2 | 34    | 100 |
| 33 | Perbaiki alat yang rusak            | 3     | 8,8  | 18   | 52,9 | 13          | 38,2 | 34    | 100 |
| 34 | Partisipasi                         | 2     | 5,9  | 20   | 58,8 | 12          | 35,3 | 34    | 100 |
| 35 | Keberhasilan kerja                  | 14    | 41,2 | 14   | 41,2 | 6           | 17,6 | 34    | 100 |
| 36 | Kemampuan menyusun program          | 5     | 14,7 | 17   | 50   | 12          | 35,3 | 34    | 100 |
| 37 | Tingkat Keberhasilan                | 13    | 38,2 | 10   | 29,4 | 11          | 32,4 | 34    | 100 |
| 38 | Kemampuan                           | 11    | 32,4 | 16   | 47,1 | 7           | 20,6 | 34    | 100 |
| 39 | Kepedulian                          | 7     | 20,6 | 19   | 55,9 | 8           | 23,5 | 34    | 100 |
| 40 | Tingkat Kepedulian                  | 5     | 14,7 | 18   | 52,9 | 11          | 32,4 | 34    | 100 |
| 41 | Metode Kerja                        | 9     | 26,5 | 14   | 41,2 | 11          | 32,4 | 34    | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.9 tentang kinerja responden dapat dilihat bahwa kinerja responden tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan tentang penguasaan pengetahuan, pujian pekerjaan masing-masing 22 orang (67,4%), tugas memuaskan, kreativitas, standart kualitas dan partisipasi masing-masing 20 orang (58,8%), pekerjaan tidak terbengkalai, petugas terbaik, jadwal kerja, dukungan, kepedulian masing-masing 19 orang (55,9%), malu atas kualitas kerja, perbaikan prosedur kerja, tingkat kepedulian masing-masing 18 orang (52,9%), pengetahuan dan keterampilan, kemampuan menyusun program masing-masing 17 orang (50%).

**Tabel 4.10. Distribusi Kinerja Responden di Kota Pematangsiantar Tahun 2009**

| Variabel | Baik |      | Cukup |      | Buruk |     | Total |     |
|----------|------|------|-------|------|-------|-----|-------|-----|
|          | n    | %    | n     | %    | n     | %   | n     | %   |
| Kinerja  | 11   | 32,4 | 20    | 58,8 | 3     | 8,8 | 34    | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.10 bahwa kinerja petugas promosi kesehatan dapat dilihat kinerja yang baik sebanyak 11 orang (32,4%) dan cukup sebanyak 20 orang (58,8%) dan buruk 3 orang (8,8%)

#### **4.7. Analisis Bivariat**

Analisis univariat dilanjutkan dengan analisis bivariat untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas promosi kesehatan di wilayah kerja dinas kesehatan Kota Pematangsiantar seperti pada Tabel 4.11

**Tabel 4.11. Distribusi Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan yang berpengaruh terhadap Kinerja di Kota Pematang Siantar Tahun 2009**

| No.          | Variabel Kompetensi | Kinerja |       |       |      |   |     | Sig   |
|--------------|---------------------|---------|-------|-------|------|---|-----|-------|
|              |                     | Baik    | Cukup | Buruk |      |   |     |       |
| Pengetahuan  |                     |         |       |       |      |   |     |       |
| 1            | Baik                | 7       | 20,6  | 0     | 0    | 0 | 0   | 0,01  |
| 2            | Cukup               | 2       | 5,9   | 11    | 32,4 | 2 | 5,9 |       |
| 3            | Kurang              | 2       | 5,9   | 9     | 26,5 | 1 | 2,9 |       |
|              | Total               | 11      | 32,4  | 20    | 58,8 | 3 | 8,8 |       |
| Sikap        |                     |         |       |       |      |   |     |       |
| 1            | Baik                | 7       | 20,6  | 0     | 0    | 0 | 0   | 0,01  |
| 2            | Cukup               | 1       | 2,9   | 11    | 32,4 | 1 | 2,9 |       |
| 3            | Kurang              | 3       | 8,8   | 9     | 26,5 | 2 | 5,9 |       |
|              | Total               | 11      | 32,4  | 20    | 58,8 | 3 | 8,8 |       |
| Keterampilan |                     |         |       |       |      |   |     |       |
| 1            | Baik                | 9       | 26,5  | 1     | 2,9  | 1 | 2,9 | 0,000 |
| 2            | Cukup               | 1       | 2,9   | 8     | 23,5 | 2 | 5,9 |       |
| 3            | Kurang              | 1       | 2,9   | 11    | 32,4 | 0 | 0   |       |
|              | Total               | 11      | 32,4  | 20    | 58,8 | 3 | 8,8 |       |

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Responden yang memiliki pengetahuan kategori baik dengan kinerja baik sebanyak 7 orang (20,6%). Responden yang memiliki pengetahuan cukup dengan kinerja baik sebanyak 2 orang (5,9%) sedangkan responden yang memiliki pengetahuan cukup dan kinerja cukup sebanyak 11 orang (32,4%) .Pengetahuan kurang dengan kinerja baik hanya 2 orang (5,9%), kinerja cukup sebanyak 2 orang

(5,9%) Uji bivariat menunjukkan bahwa ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai diperoleh nilai  $sig = 0,01$ .

Responden yang memiliki sikap kategori baik dengan kinerja baik sebanyak 7 orang (20,6%). Responden yang memiliki sikap cukup dengan kinerja baik sebanyak 1 orang (2,9%). Responden yang memiliki sikap cukup dengan kinerja cukup sebanyak 11 orang (32,4%). Responden yang memiliki sikap kurang dengan kinerja baik sebanyak 3 orang (8,8%) dan kinerja cukup sebanyak 9 orang (26,5%). Responden dengan sikap kurang, kinerja buruk sebanyak 2 orang (5,9%) Uji bivariat menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap dengan kinerja. Hal ini dilihat dari nilai diperoleh nilai  $sig = 0,01$ .

Responden yang memiliki keterampilan kategori baik dengan kinerja baik sebanyak 9 orang (26,5%), kinerja cukup sebanyak 1 orang (2,9%) dan kinerja buruk sebanyak 1 orang (2,9%). Responden yang memiliki keterampilan cukup dengan kinerja baik sebanyak 1 orang (2,9%), kinerja cukup sebanyak 8 orang (23,5%) dan kinerja buruk sebanyak 2 orang (5,9%). Responden yang memiliki keterampilan kurang dengan kinerja baik sebanyak 1 orang (2,9%) dan responden yang memiliki keterampilan kurang dan kinerja cukup sebanyak 11 orang (32,4%) Uji bivariat menunjukkan bahwa ada pengaruh keterampilan dengan kinerja. Hal ini dilihat dari nilai  $sig = 0,000$ .

#### **4.7. Analisis Multivariat**

Analisis multivariat digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu

kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Uji yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda untuk menemukan model regresi yang paling sesuai menggambarkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Langkah-langkah dalam uji tersebut adalah melakukan analisis bivariat untuk menentukan variabel yang menjadi kandidat model. Hasil uji bivariat yang mempunyai nilai *sig* <0,25 dapat masuk dalam model multivariat (Hastono, 2001). Berdasarkan uji bivariat ketiga variabel independen (pengetahuan, sikap dan keterampilan) masuk menjadi model multivariat.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linear Ganda**

| No | Variabel     | Coefisient B | R Square | F Sig              | T sig |
|----|--------------|--------------|----------|--------------------|-------|
| 1  | Constant     | 0,788        |          |                    |       |
|    | Pengetahuan  | 0,150        | 0,314    | 0,009 <sup>a</sup> | 0,000 |
|    | Sikap        | 0,201        |          |                    |       |
|    | Keterampilan | 0,165        |          |                    |       |
|    |              |              |          |                    |       |
| 2  | Constant     | 0,817        |          |                    |       |
|    | Sikap        | 0,297        | 0,300    | 0,004 <sup>b</sup> | 0,000 |
|    | Keterampilan | 0,189        |          |                    |       |
|    |              |              |          |                    |       |
| 3  | Constant     | 0,925        | 0,247    | 0,003              | 0,000 |
|    | Sikap        | 0,391        |          |                    |       |

Berdasarkan Tabel 4.12. dapat dilihat bahwa setelah dilakukan analisis dengan metode *backward* ternyata variabel independen yang masuk model regresi adalah variabel sikap dengan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,247 artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa 24,7% variabel dependen (kinerja petugas promosi kesehatan). Nilai 24,7% dikatakan

model yang cukup baik. Berdasarkan uji F bahwa nilai *sig F* sebesar 0,000 pada alpha 5% menyatakan bahwa model regresi cocok (*fit*) dengan data yang ada. Variabel sikap secara signifikan dapat memprediksi variabel kinerja.

Persamaan garis dapat digunakan untuk mengetahui koefisien dari variabel sikap. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $Y = a + b x_i$

$$Y = 0,925 + 0,391x_i$$

Dari model persamaan ini dapat diperkirakan kinerja petugas dengan menggunakan variabel sikap. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif yang artinya kinerja petugas akan meningkat sebesar 0,391 bila kompetensi atau sikap petugas dikontrol. Variabel sikap memiliki nilai  $p < 0,05$  yang artinya sikap berperan menentukan kinerja petugas promosi kesehatan.

## **BAB 5**

### **PEMBAHASAN**

Kompetensi merupakan rumusan kewenangan berdasarkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diakui secara resmi oleh lembaga yang berwenang, yang ditinjau secara berkala. Standar kompetensi adalah bakuan kemampuan minimal seorang petugas promosi kesehatan dan kewenangan untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga promosi kesehatan profesional. Bakuan tersebut memuat pernyataan yang menguraikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh departemen kesehatan.

Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar melaksanakan visi masyarakat kota Pematangsiantar sehat 2010, diperlukan pengembangan SDM berbasis kompetensi agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung system kerja berdasarkan tim (Endah, 2007).

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan petugas yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

### **5.1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja**

Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan (Endah, 2007). Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, bahwa pengetahuan responden tentang promosi kesehatan masih kurang, hal ini dapat dilihat bahwa dari 34 responden, hanya 9 (26,%) yang memiliki pengetahuan yang baik. Masih ditemukan responden yang tidak tahu tentang strategi promosi kesehatan, pelaksanaan upaya kesehatan, model promosi kesehatan dan visi promosi kesehatan.

Berdasarkan asumsi rendahnya pengetahuan responden akibat banyaknya petugas yang mengelola program promosi kesehatan < 5 tahun sebanyak 26 orang (76,5%), bahkan ada yang baru beberapa hari diangkat menjadi pengelola program promosi kesehatan. Rendahnya pengetahuan responden disebabkan responden tidak pernah mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan wewenangnya sebagai petugas promosi kesehatan. Responden yang pernah mengikuti pelatihan hanya 3 orang (8,7%), jenis pelatihan yang diikuti adalah desa siaga, media promosi kesehatan, perilaku hidup bersih dan sehat. Pelatihan tersebut tidak dilakukan secara berkesinambungan dan tidak ditindaklanjuti, seyogyanya petugas yang pernah dilatih dapat mentransfer ilmu yang didapat terhadap rekan-rekan petugas promosi kesehatan yang belum pernah mendapat pelatihan. Petugas promosi kesehatan seharusnya mengikuti pelatihan fungsional jabatan penyuluh kesehatan, tehnik dan metode penyuluhan kesehatan dan metode pelaksanaan diskusi kelompok terarah.

Tingkat pendidikan responden masih tergolong di bawah standar. Menurut Depkes, pendidikan minimal petugas promosi kesehatan minimal Diploma 3 Kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan responden adalah SLTA sederajat dan pendidikan bidan sebanyak 19 orang (54,9%),

Hasil analisis menurut pendidikan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi pengetahuan yang dimilikinya dan semakin terampil dalam menyikapi pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Sedangkan semakin rendah pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin rendah pula pengetahuan yang dimilikinya dan semakin tidak terampil dalam menyikapi

pekerjaannya. Berdasarkan Uji bivariat dengan uji *Chi square* bahwa ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Muchsin (2003) ada pengaruh signifikan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja dokter PTT di Puskesmas dalam kota Banda Aceh.

Menurut Wardiah (2008), bahwa ada pengaruh positif antara pengetahuan dengan kinerja dan pengaruh tersebut bermakna secara statistik ( $p\ value < 0,05$ ). Hal ini didukung dengan penelitian Rustam Effendi (2006), pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak metro, menyatakan bahwa kompetensi dengan indikator pengetahuan mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

## **5.2. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja**

Sikap adalah perasaan seseorang tentang obyek, aktivitas, peristiwa dan orang lain. Perasaan ini menjadi konsep yang merepresentasikan suka atau tidak sukanya (positif, negatif, atau netral) seseorang pada sesuatu.

Gibson (1997), menjelaskan sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab, sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Secara ilmiah sikap dapat diukur, pengukuran sikap menurut Sri utami (2008), ada dua metode pengukuran sikap yaitu *methode Self Report* dan *involuntary behaviour*. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *methode Self Report*.

Kelemahan pengukuran ini adalah jika individu tidak menjawab pertanyaan yang diajukan maka tidak dapat diketahui pendapat atau sikapnya.

Penelitian ini menunjukkan responden mayoritas setuju dengan sikap dalam pelaksanaan promosi kesehatan yang terdiri dari pemberdayaan masyarakat, bina suasana dan advokasi. Beberapa pernyataan sikap responden sangat setuju dengan sikap indentifikasi faktor perilaku 11 orang (32,4%), komunikasi ide 10 orang (29,4%), jargon promkes 14 orang (41,2%), pengembangan program kesehatan 13 orang (38,2%), penyuluhan berkesinambungan 14 orang (41,2%), pemantauan program dan mengkomunikasikan penemuan evaluasi 10 orang (29,4%), melaksanakan evaluasi dan umpan balik 11 orang (32,4%) dan pembuatan laporan 16 orang (47,1%). Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang bermakna antara sikap dengan kinerja petugas promosi kesehatan.

Menurut hasil penelitian Prabandari (1999), bahwa pendidikan merupakan suatu usaha yang menyediakan kondisi psikologis dari sasaran agar individu berperilaku sesuai tuntutan nilai-nilai yang dapat menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan yang akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa sebagian besar petugas promosi kesehatan di kota Pematangsiantar memiliki latar belakang pendidikan setingkat SLTA. Menurut asumsi, bahwa sikap petugas yang kurang baik kemungkinan diakibatkan rendahnya tingkat pendidikan yang mereka miliki. Sikap yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja petugas promos kesehatan. Berdasarkan Uji *bivariate Chi Square* bahwa ada hubungan sikap dengan kinerja. Melalui uji multivariate menjelaskan model variabel

sikap memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja petugas promosi kesehatan. Menurut Wardiah (2008), bahwa ada pengaruh yang positif antara sikap dengan kinerja dan pengaruh tersebut bermakna secara statistik ( $p\ value < 0,05$ ).

Hal ini didukung dengan penelitian Rustam Effendi (2006), pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak metro, menyatakan bahwa kompetensi dengan indikator sikap mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

### **5.3. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja**

Menurut Depkes 2007, jumlah dan distribusinya yang tidak merata, problem tenaga kesehatan dibayangi pula masalah kualitas dan kompetensi. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini menjadi lebih penting saat dunia kesehatan memasuki situasi global yang memungkinkan terjadi persaingan. Kualitas menjadi titik penting bagi peningkatan layanan kesehatan kepada masyarakat. Tanpa kualitas memadai sulit rasanya kita mengharapkan terjadi perubahan terhadap indeks kesehatan masyarakat. Maka upaya untuk terus mencetak tenaga kesehatan yang berkualitas, baik itu dokter, bidan, perawat maupun petugas kesehatan lainnya harus menjadi prioritas utama pemerintah. Uji sertifikasi, uji kompetensi, pelatihan, magang, tugas lapangan dan lainnya bisa menjadi alat pengukur tentang seberapa jauh kualitas dan kompetensi tenaga kesehatan.. Selain itu pengakuan terhadap profesi tenaga kesehatan akan menjamin kenyamanan dan kualitas kerja dari SDM kesehatan tersebut (Zubersafi, 2009).

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa responden tidak mampu menyusun materi penyuluhan bentuk spanduk, bentuk poster, evaluasi pemanfaatan tugas masing-masing 10 orang (29,4%), Identifikasi potensi wilayah, evaluasi masalah kesehatan masing-masing 9 orang (26,5%), menyusun materi penyuluhan bentuk sticker 8 orang (23,5%) dan responden mayoritas mampu melakukan pengumpulan data masalah kesehatan 31 orang (91,2%), melakukan penyuluhan langsung individu tanpa alat bantu, menyusun rencana kerja, pembinaan kelompok masyarakat, penyuluhan kesehatan di institusi masing-masing 30 orang (88,2%), menyusun materi penyuluhan :ceramah, pendidikan konseling, melaksanakan SMD, penyuluhan secara jadwal masing-masing 29 orang (85,3%), pencatatan pelaporan, pengiriman laporan hasil kegiatan, identifikasi masalah kesehatan masing-masing 28 orang (82,4%). Penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara keterampilan dengan kinerja petugas promosi kesehatan. Uji *Chisquare* bahwa ada hubungan keterampilan dengan kinerja.

Berdasarkan penelitian Rianto (2007) bahwa hasil analisa regresi linier pada taraf kesalahan 0,005 terbukti bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek. Hal ini didukung dengan penelitian Rusman Effendi (2006), pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Pajak Metro, menyatakan bahwa kompetensi dengan indikator keterampilan mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

Menurut Wardiah (2008), bahwa ada pengaruh positif antara keterampilan dengan kinerja dan pengaruh tersebut bermakna secara statistik ( $p\ value < 0,05$ ). Hal

ini didukung oleh penelitian Rusman Effendi (2006) yang menjelaskan bahwa variabel keterampilan lebih dominan mempengaruhi kinerja kinerja karyawan kantor pelayanan Pajak Metro.

#### **5.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja responden tergolong baik, dapat dilihat dari pernyataan tentang penguasaan pengetahuan, pujian pekerjaan masing-masing 22 orang (67,4%), tugas memuaskan, kreativitas, standart kualitas dan partisipasi masing-masing 20 orang (58,8%), pekerjaan tidak terbengkalai, petugas terbaik, jadwal kerja, dukungan, kepedulian masing-masing 19 orang (55,9%), malu atas kualitas kerja, perbaikan prosedur kerja, tingkat kepedulian masing-masing 18 orang (52,9%), pengetahuan dan keterampilan, kemampuan menyusun program masing-masing 17 orang (50%).

Sementara itu, Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya

standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Sutemeister (dalam Srimulyo, 1999) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan (pengetahuan terdiri dari pendidikan, pengalaman, latihan dan minat), ketrampilan (kecakapan dan kepribadian) dan faktor motivasi (kondisi sosial dan kondisi fisik)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002).

Hal ini didukung dengan penelitian Rusmam Effendi (2006), pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak metro, menyatakan bahwa kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap, bersama-sama /simultan mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rusman Effendi (2006), Variabel kompetensi dengan indikator X2 (keterampilan) mempunyai pengaruh yang tertinggi signifikannya di bandingkan dengan X1( pengetahuan ) terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *Koefisien Regresi* 0,785 dengan *sig* 0,082.

Menurut asumsi peneliti bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diperoleh. Petugas promosi kesehatan di Kota Pematangsiantar sebagian besar tidak pernah mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan wewenangnya. Keadaan ini akan mempengaruhi kompetensi dalam menjalankan tugas dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja petugas promosi kesehatan.

#### **5.5. Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yaitu :

1. Pada penelitian ini tidak dilakukan observasi langsung terhadap pelaksanaan kegiatan promosi kesehatan masyarakat yang dilakukan oleh tenaga promosi kesehatan Puskesmas.
2. Pengumpulan data pada penelitian ini hanya diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara pada saat dilakukan penelitian. Kuesioner kinerja diadopsi dari penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara umum (Veithzal R, 2008).

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja dengan nilai  $sig = 0,001$
- b. Ada pengaruh sikap terhadap kinerja dengan nilai  $sig = 0,001$
- c. Ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja dengan nilai  $sig = 0,000$
- d. Variabel sikap merupakan model paling sesuai menggambarkan variabel kinerja dengan persamaan  $Y = 0,925 + 0,391 x_i$

#### **6.2. Saran**

##### **6.2.1. Untuk Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar**

- a. Perlu melakukan pembinaan terhadap petugas promosi kesehatan puskesmas secara terus-menerus, terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan, melalui pelatihan teknis promosi kesehatan, minilokakarya, supervisi dan bimbingan teknis bagi tenaga promosi kesehatan. Perlu dilakukan *Training of Trainer* kepada petugas promosi kesehatan.
- b. Petugas yang telah pernah mengikuti *Training of Trainers* (TOT) atau pelatihan yang berhubungan dengan promosi kesehatan diharapkan

menyebarkan pengetahuan dan keterampilan kepada petugas promosi kesehatan yang belum pernah mengikuti pelatihan.

- c. Perlu memberikan kesempatan bagi petugas promosi kesehatan untuk mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja individu.

#### **6.2.2.** Untuk Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar

- a. Perlu mengalokasikan dana untuk mendukung kegiatan pelatihan terhadap tenaga promosi kesehatan puskesmas, terutama pelatihan teknis promosi kesehatan dan melengkapi peralatan dan perlengkapan yang memadai untuk pelaksanaan promosi kesehatan.
- b. Memberikan tunjangan fungsional kepada petugas promosi kesehatan.
- c. Perlu memberikan kesempatan kepada petugas promosi kesehatan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

#### **6.2.3.** Untuk Peneliti Lain

Faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja petugas promosi kesehatan puskesmas di Kota Pematangsiantar adalah variabel sikap. Variabel sikap erat kaitannya dengan motivasi, kemauan. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kemauan dan karakteristik individu maupun organisasi.