

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Sebagai Faktor Penentu Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Sensus Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya)”**

Penyusunan Tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Manajemen pada program studi Manajemen Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya. Selama penyusunan proposal ini tentunya penyusun mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penyusun.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak menemukan kesulitan. Namun, penulis terus berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikannya. Alhamdulillah, berkat bantuan, bimbingan, petunjuk serta saran dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini

Dengan segala kerendahan hati, penyusun mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

- 1) Orang Tua, Suamiku terkasih dan anak-anakku tersayang, yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang, tak hentinya mendukung dan menjadi sumber inspirasi terbaik bagi penyusun;

- 2) Dr.Ir. Nundang Busaeri.,M.T., IPU., ASEAN Eng. selaku Rektor Universitas Siliwangi Tasikmalaya;
- 3) Dr. Jajang Badruzaman, SE.,M.Si., Ak., C.A. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya;
- 4) Dr. Yusuf Abdullah, S.E., M.M., selaku Wakil Direktur bidang Akademik dan Kemahasiswaan Program Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya dan Sebagai Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penyusunan Tesis ini;
- 5) Dr. Nana M.Pd., selaku Wakil Direktur bidang Umum dan Keuangan Program Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya
- 6) Prof. Dr. H. Kartawan, S.E., M.P., CRA., CRP. selaku selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyusun Tesis ini;
- 7) Dr. Edy Suroso, S.E., M.Si.,CSBA. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya serta selaku dosen penguji atas saran dan masukannya dalam penyusunan tesis;
- 8) Prof. Dr. H. Deden Mulyana., S.E., M.Si., CRA., CRP., CHRMP., CSBA, dan Dr. Dedi Rudiana., S.E.,M.P. selaku dosen penguji atas saran dan masukannya dalam penyusunan tesis;
- 9) Dr. Ati Rosliyati, S.E., M.M., Ak., CA. selaku dosen penguji atas saran dan masukannya dalam penyusunan tesis;
- 10) Dr. Dedi Rudiana, S.E., M.P. , selaku dosen penguji atas saran dan masukannya dalam penyusunan tesis;

- 11) Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya beserta staf dan karyawan yang turut membantu terlaksananya penelitian;
- 12) Seluruh Kepala Puskesmas, Staf dan Pengelola Kesehatan Jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya, sehingga terlaksananya penelitian;
- 13) Seluruh Dosen dan staff Karyawan Program Pascasarjana Universitas Siliwangi;
- 14) Seluruh teman-teman angkatan 2022 program studi Magister Manajemen dan Konsentrasi SDM Program Pascasarjana Universitas Siliwangi;
- 15) Serta pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu;

Akhir kata penyusun ucapkan terima kasih banyak semoga Allah SWT melimpahkan Karunia-Nya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Aamiin.

Tasikmalaya, 6 Juni 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian .....	15
1.4.1 Pengembangan Ilmu .....	15
1.4.2 Terapan .....	15
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	16
1.5.1 Lokasi Penelitian .....	16
1.5.2 Waktu Penelitian.....	16
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN           HIPOTESIS .....</b>	<b>17</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	17
2.1.1 Pelatihan .....	17
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....	17
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan .....	21
2.1.1.3 Manfaat pelatihan .....	23
2.1.1.4 Metode Pelatihan .....	25
2.1.1.5 Indikator dan Dimensi Pelatihan.....	28
2.1.2 Pengalaman Kerja.....	30

2.1.2.1 Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Pengalaman Kerja.....	32
2.1.2.2 Indikator Pengalaman kerja .....	33
2.1.3 Kompetensi SDM .....	35
2.1.3.1 Macam-macam Kompetensi .....	36
2.1.3.2 Indikator Kompetensi SDM.....	38
2.1.4 Motivasi .....	39
2.1.4.1 Pengertian Motivasi .....	39
2.1.4.2 Teori Motivasi.....	41
2.1.4.3 Asas-Asas Motivasi .....	46
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	46
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	47
2.1.5.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	49
2.1.5.2 Indikator Kinerja Pegawai .....	50
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	52
2.2 Kerangka Pemikiran.....	63
2.3 Hipotesis.....	69
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>70</b>
3.1 Objek Penelitian .....	70
3.1.1 Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya .....	70
3.1.2 Struktur Organisasi .....	74
3.1.3 Program Kegiatan .....	77
3.2 Metode Penelitian.....	78
3.2.1 Operasionalisasi Variabel .....	79
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	81
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	83
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data .....	83
3.2.5 Teknik Analisis Data .....	84
3.2.5.1 Analisis Deskriptif .....	84
3.2.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
3.2.5.3 Analisa Jalur .....	87
3.2.5.4 Pengujian Hipotesis .....	92

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	95
4.1	Hasil Penelitian .....	95
4.1.1	Pelatihan Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya .....	95
4.1.2	Pengalaman Kerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya .....	108
4.1.3	Kompetensi Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya .....	119
4.1.4	Motivasi Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya .....	130
4.1.5	Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.....	141
4.2	Pembahasan.....	152
4.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.....	160
4.2.2	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.....	162
4.2.3	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.....	165
4.2.4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.....	167
4.2.5	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.....	168
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	170
5.1	Simpulan .....	170
5.2	Saran.....	170
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	173
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	178

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Pencapaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2021 .....	8
1.2	Jumlah Tenaga Kesehatan di Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022.....	12
2.1	Penelitian Terdahulu .....	53
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	79
3.2	Daftar Pegawai Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2023 .....	81
3.3	Skor Skala <i>Likert</i> .....	84
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai $r$ .....	89
3.5	Hubungan Antar Variabel .....	90
4.1	Tanggapan Pernyataan “Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi yg memadai sesuai bidang kompetensinya”.....	96
4.2	Tanggapan Pernyataan “Instruktur pelatihan memberikan umpan balik dari hasil pelatihan” .....	97
4.3	Tanggapan Pernyataan “Semangat para pegawai mengikuti saat pelatihan masih rendah”.....	98
4.4	Tanggapan Pernyataan “Para pegawai mempunyai keinginan untuk meningkatkan kompetensi” .....	99
4.5	Tanggapan Pernyataan “Metode pelatihan sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan” .....	100
4.6	Tanggapan Pernyataan “Metode pelatihan yang diterapkan tidak sesuai dengan materi pelatihan” .....	101
4.7	Tanggapan Pernyataan “Dengan adanya pelatihan dapat menambah kemampuan teknis lapangan” .....	102
4.8	Tanggapan Pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan sesuai menyimpang dari tujuan pelatihan”.....	103
4.9	Tanggapan Pernyataan “Pelatihan memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan” .....	104
4.10	Tanggapan Pernyataan “Para pegawai memahami etika kerja setelah melaksanakan pelatihan” .....	105

4.11	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Pelatihan .....	108
	Rentang Skala Variabel Pelatihan .....	109
4.12	Rekapitulasi Skor Pelatihan Kerja.....	109
4.13	Tanggapan Pernyataan “Lama waktu bekerja di instansi ini memudahkan pegawai dalam bekerja” .....	111
4.14	Tanggapan Pernyataan “Jam kerja yang diberlakukan dalam pekerjaan terasa memberatkan” .....	112
4.15	Tanggapan Pernyataan “Pengalaman bekerja mendukung kemampuan untuk bisa memahami permasalahan yang ada”.....	113
4.16	Tanggapan Pernyataan “Pengalaman kerja selama ini memupuk rasa tanggung jawab pekerjaan”.....	114
4.17	Tanggapan Pernyataan “Pengalaman kerja yang dimiliki menguatkan keterampilan menjalankan tugas atau pekerjaan”.....	115
4.18	Tanggapan Pernyataan “Pegawai merasa tingkat penguasaan pada pekerjaan masih perlu ditingkatkan” .....	116
4.19	Tanggapan Pernyataan “Penguasaan pekerjaan khususnya dalam mengoperasikan peralatan kesehatan masih kurang” .....	117
4.20	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Pengalaman kerja.....	118
4.21	Rentang Skala Variabel Pengalaman Kerja .....	119
4.22	Rekapitulasi Skor Pengalaman Kerja.....	119
4.23	Tanggapan Pernyataan “Pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dalam organisasi”.....	121
4.24	Tanggapan Pernyataan “Pegawai ikut serta dalam pengembangan diri sesuai kompetensi” .....	122
4.25	Tanggapan Pernyataan “Pegawai melakukan pengembangan kemampuan kompetensi teknis melalui bimtek” .....	123
4.26	Tanggapan Pernyataan “Pegawai tidak terlalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan” .....	124
4.27	Tanggapan Pernyataan “Pegawai mampu penguasaan teknologi dan informasi” .....	125
4.28	Tanggapan Pernyataan “Latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diberikan” .....	126

4.29	Tanggapan Pernyataan “Pegawai mampu memecahkan masalah secara efektif” .....	127
4.30	Tanggapan Pernyataan “Pegawai mampu memecahkan masalah secara efisien” .....	128
4.31	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Kompetensi .	129
4.32	Rentang Skala Variabel Kompetensi.....	130
4.33	Rekapitulasi Skor Kompetensi .....	130
4.34	Tanggapan Pernyataan “Pegawai merasa memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja” .....	132
4.35	Tanggapan Pernyataan “Pegawai menyukai pekerjaan yang menantang” .....	133
4.36	Tanggapan Pernyataan “Antara sesama pegawai seringkali terjadi mis komunikasi” .....	134
4.37	Tanggapan Pernyataan “Interaksi antara sesama pegawai dalam pergaulan sosial berjalan normal” .....	135
4.38	Tanggapan Pernyataan “Selama ini persahabatan antar pegawai terjalin secara baik” .....	136
4.39	Tanggapan Pernyataan “Pegawai seringkali berkompetisi secara tidak sehat dalam organisasi” .....	137
4.40	Tanggapan Pernyataan “Pegawai memiliki keinginan untuk menduduki suatu jabatan tertentu” .....	138
4.41	Tanggapan Pernyataan “ Pegawai bekerja sesuai dengan kewenangan masing-masing” .....	139
4.42	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Motivasi .....	140
4.43	Rentang Skala Variabel Motivasi.....	141
4.44	Rekapitulasi Skor Motivasi Kerja .....	141
4.45	Tanggapan Pernyataan “Pegawai melaksanakan pelayanan bidang kesehatan yang bermutu” .....	142
4.46	Tanggapan Pernyataan “ Pegawai memenuhi kuantitas pelayanan kesehatan yang terstandardisasi” .....	143
4.47	Tanggapan Pernyataan “Pegawai seringkali tidak tanggap dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan” .....	144
4.48	Tanggapan Pernyataan “Proses pelayanan kefarmasian oleh pegawai berjalan sesuai prosedur” .....	145
4.49	Tanggapan Pernyataan “Pegawai melaksanakan pekerjaan bidang kesehatan secara efektif” .....	146

4.50	Tanggapan Pernyataan “Pegawai merasa tidak efisien dalam menyelesaikan pekerjaan bidang pelayanan kesehatan” .....	147
4.51	Tanggapan Pernyataan “Pegawai dituntut untuk memiliki sikap kemandirian dalam pekerjaan bidang Kesehatan” ....	148
4.52	Tanggapan Pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan bidang kesehatan secara optimal” .....	149
4.53	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Kinerja.....	151
4.54	Rentang Skala Variabel Kinerja.....	151
4.55	Rekapitulasi Skor Kinerja Pegawai.....	152
4.56	Rentang Skala Variabel Kinerja.....	153
4.57	Hasil Uji Validitas .....	154
4.58	Hasil Uji Reliabilitas .....	155
4.59	Hasil Uji Korelasi.....	156
4.60	Hasil Hubungan Antar Variabel.....	157
4.61	Data Hasil Uji t.....	161
4.62	Data Hasil Uji F.....	161

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow.....	42
2.2	Kerangka Pemikiran .....	69
3.1	Diagram Analisa Jalur Struktural .....	88
4.1	Hasil Analisa Jalur Struktural.....	155

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Jadwal Penelitian.....	148
2	Kuisisioner Penelitian.....	149
3	Data Hasil Tanggapan Responden.....	154
4	Data Hasil Analisa Deskriptif.....	167
5	Data Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	171
6	Data Hasil Uji Asumsi Klasik.....	178
7	Data Hasil Analisa Jalur.....	180
8	Tahapan Analisa Data.....	181
9	Riwayat Hidup Penulis.....	187