

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada empat variabel utama, yaitu motivasi pelayanan publik, insentif, persepsi dukungan organisasi, dan keadilan organisasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja ASN di BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada variabel-variabel yang termasuk dalam kategori motivasional dan menjadi acuan bagi bagian kepegawaian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu unit analisis, yaitu Puskesmas Pataruman III Kota Banjar, dengan mempertimbangkan adanya fenomena perbedaan penerapan hari kerja yang menjadi karakteristik khusus unit tersebut. Temuan penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke instansi sejenis, tetapi lebih diarahkan untuk memahami dan menganalisis sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja ASN di BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar.

3.1.1 Profil BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar

BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III yang dikenal dengan nama Puskesmas Lembur Balong sebelumnya merupakan Puskesmas pembantu dari Puskesmas Pataruman I yang didirikan pada tahun 2008 dan statusnya diubah menjadi Puskesmas Pataruman III ini diresmikan pada hari Senin, tanggal 12 Januari 2009. BLUD UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Pataruman III merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Banjar, yang berperan menyelenggarakan sebagian tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kota Banjar,

khususnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga Puskesmas merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan masyarakat di Indonesia. BLUD UPTD Puskesmas Banjar 3 bertempat kedudukan di Jalan Kehutanan Nomor 976, Lingkungan Babakansari RT 009 RW 003 Kelurahan Pataruman, Kecamatan Pataruman, Kota Banjar.

Paradigma pembangunan kesehatan yang baru adalah paradigma sehat yang visi pokoknya menekankan “kesehatan sebagai hak asasi manusia”, “kesehatan sebagai kebutuhan dasar manusia”, “kesehatan sebagai investasi bangsa” dan “kesehatan menjadi titik sentral pembangunan nasional”. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan digunakan pendekatan *Clinical Governance* yang terdiri dari *Particular Centered*, *Evidence Based*, *In Live With Professionalism*. Sedangkan dalam kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip penyelenggaraan *Good Governance*, yaitu transparansi, akuntabilitas, kejujuran, hak asasi manusia, supremasi hukum dan keadilan untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi seluruh lapisan masyarakat.

Secara geografis BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III terletak diantara Koordinat lintang -7,3705405 dan Koordinat bujur 108,5551686. Sebagian besar wilayah BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III berada pada ketinggian dari permukaan laut yaitu 33 mdl. Kelurahan Pataruman yaitu seluas 826,57 Ha atau sekitar 14,74 persen dari luas wilayah kecamatan Pataruman. Desa Mulyasari yaitu seluas 89,36 Ha atau 1,59 persen dari luas wilayah kecamatan Pataruman, sedangkan luas wilayah Desa Sinartanjung yaitu 673,54 Ha.

Luas Wilayah Kerja BLUD UPTD Pataruman III berdasarkan penjelasan Undang-Undang nomor 27 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Banjar di

Provinsi Jawa Barat adalah kurang lebih 113,49 km² atau 11.349 hektar. Sementara berdasarkan pengukuran pada Peta Rupa Bumi Bakosurtanal tahun 2003, luas wilayah Kota Banjar adalah 131,972 km² atau 13.197,23 hektar. BLUD UPTD Puskesmas Pataruman 3 berada di Kecamatan Pataruman di wilayah Pemerintahan Kota Banjar tepatnya dekat kantor Kelurahan Pataruman. Berikut gambaran umum wilayah, jumlah Desa, jumlah penduduk, jumlah rumah tangga dan kepadatan penduduk di Kecamatan Pataruman, Adapun batas wilayah daerah yaitu :

Selatan: Desa Sukamukti

Barat : Kelurahan Hegarsari

Timur : Desa Kujangsari

Utara : Sungai Citanduy

Untuk lebih jelasnya mengenai letak orientasi dan batas administrasi dapat dilihat pada gambar



Sumber: Profil Puskesmas Pataruman III Kota Banjar Tahun 2024

Gambar 3.1

Peta Wilayah Kerja Puskesmas Pataruman III Kota Banjar

Jumlah RT/RW terbanyak terdapat di Kelurahan Pataruman 74/20 dari total

keseluruhan 155/38 dikarenakan letak BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III

terdapat di wilayah Kelurahan Pataruman maka jarak tempuh dari Kelurahan ke Puskesmas paling dekat 100 meter dan bisa di tempuh dalam waktu 5-10 menit dengan kondisi jalan cukup baik. Sedangkan jarak yang paling jauh yaitu dari Desa Mulyasari dengan jarak tempuh 3 km dan bisa ditempuh dalam waktu 15 menit dengan kondisi jalan cukup dan bisa ditempuh oleh kendaraan roda 2 dan roda 4.

Tabel 3.1
Keterangan Jumlah RT/RW dan Jarak Tempuh ke Puskesmas

No	Desa/Kelurahan	Jumlah		Jarak Desa/Kelurahan ke Puskesmas	Waktu Tempuh ke Puskesmas
		RT	RW		
1	Kelurahan Pataruman	74	20	100 m	5 – 10 menit
2	Desa Mulyasari	39	9	3 km	15 menit
3	Desa Sinartanjung	42	9	3 km	15 menit
Jumlah		155	38		

Sumber : Laporan Tahunan Puskesmas Pataruman III tahun 2024

3.1.2 Visi Misi BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar

Visi Misi BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Mengacu Kepada Visi Misi Kota Banjar :

a. Visi

“Dengan Iman dan Taqwa Kita Wujudkan Kota Banjar yang Bersih Pemerintahannya, Sejahtera Masyarakatnya, Asri Lingkungannya Menuju Banjar Agropolitan”.

b. Misi

- 1) Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional dan Akuntabel.
- 2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
- 3) Meningkatkan Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE).
- 4) Mewujudkan Kota Peduli Hak Asasi Manusia (HAM).

- 5) Meningkatkan Kualitas Lingkungan.
- 6) Mengembangkan Daya Tarik dan Potensi Daerah.

3.1.3 Tujuan dan tata Nilai BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar

a. Tujuan

1. Tujuan Umum

Menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif.

2. Tujuan Khusus

- a) Upaya Kesehatan masyarakat bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.
- b) Upaya kesehatan perorangan bertujuan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perorangan

b. Tata Nilai

Tata Nilai Organisasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Pataruman III, yaitu EKSIS :

- 1. Edukatif. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada klien, pegawai UPTD Puskesmas Pataruman III memiliki kemampuan untuk komunikatif, informatif dan promotif.
- 2. Kolaboratif. Dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, setiap pegawai UPTD Puskesmas Pataruman III dan jaringannya harus

mempunyai tujuan untuk mewujudkan hubungan komunikasi dan koordinasi lintas program serta lintas sektor yang sinergis.

3. Santun. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada klien, pegawai UPTD Puskesmas Pataruman III memiliki kehalusan bahasa dan tingkah laku yang baik sehingga terjalin hubungan yang baik dengan klien (Senyum, Salam, Sapa).
4. Inovatif. Semua pegawai UPTD Puskesmas Pataruman III selalu mengembangkan peluang-peluang inovasi dalam setiap pelayanan dimulai dari identifikasi masalah, analisis penyebab masalah, dan mencari alternatif penyelesaian masalah yang menjadi peluang inovasi.
5. Spiritual. Upaya peningkatan spiritual yang menjadi modal dasar dalam pelayanan kepada Masyarakat/pengguna layanan yang terangkum dalam “Basic Six Puspati” yang isinya adalah:
 - a) One Day one Ayat Al-Quran
 - b) One Day one Istighfar
 - c) One Day one Shalawat
 - d) One Day one Thousand (Sedekah Seribu)
 - e) One Day one Tausiyah
 - f) One Day one Doa

3.2 Metode Penelitian

Bagian metode penelitian ini menjelaskan secara komprehensif rancangan penelitian yang digunakan, dengan menempatkan metode penelitian survei sebagai dasar pelaksanaan penelitian. Metode ini dipilih untuk memperoleh data empiris secara langsung dari pegawai melalui instrumen terstruktur, sehingga

memungkinkan pengukuran variabel penelitian secara objektif dan sistematis. Selanjutnya, bagian ini memaparkan operasionalisasi variabel yang berfungsi untuk menjabarkan setiap variabel ke dalam indikator-indikator yang terukur. Selain itu, dijelaskan pula teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan, serta prosedur pengolahan dan analisis data yang dilakukan agar hasil penelitian dapat dianalisis secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran data empiris secara objektif melalui instrumen penelitian yang terstruktur, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2019). Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang diteliti, tetapi juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara sistematis berdasarkan hubungan antar variabel penelitian.

Dalam literatur metode penelitian milik Sugiyono terdapat beberapa jenis penelitian kuantitatif yang dibedakan berdasarkan tujuan serta tingkat kedalaman analisisnya. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Sedangkan bentuk asosiatif diartikan sebagai menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi variabel Motivasi Pelayanan Publik, Insentif, Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan pada pegawai ASN di UPTD Puskesmas

Pataruman III Kota Banjar. Serta untuk menganalisis hubungan antara variabel Motivasi Pelayanan Publik, Insentif, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja ASN di Puskesmas Pataruman III Kota Banjar secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian mampu memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai keadaan masing-masing variabel dalam konteks pelayanan publik pada puskesmas tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan survei karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi dari pegawai, sehingga dapat menggambarkan kecenderungan serta hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono dalam bukunya menjelaskan bahwa operasionalisasi variabel merupakan upaya untuk mendefinisikan variabel ke dalam dimensi, indikator, dan ukuran tertentu, sehingga variabel yang bersifat konseptual dapat diwujudkan dalam bentuk instrumen penelitian yang terukur (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, definisi operasional berfungsi untuk menjembatani konsep teoritis dengan data empiris yang diperoleh di lapangan.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Pelayanan Publik	Merupakan motivasi intrinsik berupa dorongan moral, psikologis, dan sosial yang berakar pada nilai-nilai pelayanan Puskesmas	<i>Attraction to Public Policy Making</i>	1. Dorongan partisipasi	Ordinal
			2. Kepuasan terhadap hasil kebijakan publik	
		<i>Commitment to the Public Interest / Civic Duty</i>	3. Tanggung jawab terhadap pelayanan	Ordinal
			4. Mendahulukan masyarakat	
			<i>Compassion</i>	

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif	Merupakan instrumen finansial yang berperan penting dalam membangun keseimbangan antara kinerja individu dengan tujuan Puskesmas	<i>Self-Sacrifice</i>	6. Empati	Ordinal
			7. Pengorbanan kepentingan pribadi	
			8. Komitmen kontribusi	
		Lama Bekerja	1. Jaspel diberikan berdasarkan tingkat produktivitas	
		Kebutuhan	2. Jaspel diberikan sesuai durasi penyelesaian kerja	
			3. Pertimbangan kebutuhan pegawai	
		Keadilan dan Kelayakan	4. Sesuai dengan standar	
			5. Adil secara internal	
		Evaluasi Jabatan	6. Setara antara puskesmas lain	
			7. Sesuai nilai jabatan	
Persepsi Dukungan Organisasi	Yaitu persepsi karyawan terhadap sejauh mana Puskesmas memberikan dukungan emosional, profesional, dan kesejahteraan yang berkelanjutan.	Keadilan (<i>Fairness</i>)	8. Sesuai dengan besaran tanggung jawab	Ordinal
			1. Adil dalam perlakuan karyawan	
			2. Adil dalam insentif	
		Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)	3. Promosi jabatan	
			4. Apresiasi ucapan terima kasih	
			5. Bantuan penyelesaian tugas	
		Imbalan Organisasi dan Kondisi Kerja yang Menguntungkan (<i>Organizational Rewards and Favorable Job Conditions</i>)	6. Keterbukaan komunikasi	
			7. Jaminan keselamatan APD	
			8. Fasilitas kesehatan	
Keadilan Organisasi	penilaian subjektif karyawan mengenai sejauh mana perlakuan puskesmas dapat dianggap adil	<i>Distributive Justice</i> Keadilan Distribusi)	9. Rekreasi bentuk <i>work-life balance</i>	Ordinal
			1. Puas dengan gaji yang diterima	
			2. Mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan	

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		<i>Procedural Justice</i> (Keadilan Prosedural)	3. Gaji dan beban proporsional	
			4. Dilibatkan dalam keputusan	
			5. Prosedur program konsisten	
			6. Puas dengan program yang dijalankan	
		<i>Interactional Justice</i> (Keadilan Interaksional)	7. Diperlakukan sopan	
			8. Kejelasan informasi	
			9. Interaksi bermartabat	
Kinerja Pegawai,	Mencerminkan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi kerja yang mendukung.	Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	1. Hasil sesuai standar	
		Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)	2. Memenuhi target	
			3. Kemampuan menjaga produktivitas kerja	
		Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	4. Tepat waktu	
			5. Disiplin	
		Efektivitas (<i>Effectiveness</i>)	6. Pemanfaatan waktu	
			7. Pemanfaatan sumber daya	
		Kemandirian (<i>Independence</i>)	8. Inisiatif	
			9. Tanggung jawab penuh	

Sumber : Tinjauan Pustaka (diolah kembali)

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono, data penelitian adalah segala fakta yang melekat pada objek penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019). Data memiliki peranan penting karena menjadi dasar dalam menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan sifatnya, data dapat dibedakan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif umumnya dinyatakan dalam bentuk kata-kata,

kalimat, atau simbol yang menggambarkan kualitas fenomena, sedangkan data kuantitatif berupa angka yang dapat dihitung dan dianalisis menggunakan metode statistik. Karena penelitian ini berorientasi pada pengujian empiris melalui angka, maka jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Lebih lanjut, Sugiyono membedakan sumber data menjadi data primer dan data sekunder. Dalam konteks penelitian ini, data yang digunakan terdiri atas dua jenis, yaitu:

- a. Data primer, diperoleh langsung dari pegawai penelitian melalui instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Menurut Sugiyono, kuesioner tertutup adalah instrumen penelitian yang butir pertanyaannya disertai dengan alternatif jawaban sehingga pegawai hanya perlu memilih jawaban yang sudah ada. Kuesioner ini menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), dan disebarakan secara langsung (*head to head*) kepada seluruh pegawai.
- b. Data sekunder, diperoleh dari dokumen dan catatan yang tersedia di UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar, seperti data kepegawaian, laporan kinerja, laporan kompensasi, serta regulasi dan kebijakan terkait, termasuk Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023.

Dengan menggunakan data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai variabel-variabel yang diteliti serta konteks empiris di lapangan.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Dalam penelitian kuantitatif, populasi dipahami sebagai keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sugiyono menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan ciri khusus yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi mencakup seluruh unit analisis yang relevan dengan rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019).

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah keseluruhan pegawai adalah 37 orang, terdiri atas tenaga medis kesehatan masyarakat yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang digunakan dalam penelitian. Sugiyono menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Namun, dalam kondisi tertentu, peneliti dapat menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik tersebut dikenal sebagai sensus atau total sampling. Menurut Sugiyono, sensus merupakan metode pengumpulan data di mana seluruh anggota populasi dijadikan pegawai penelitian tanpa terkecuali. Sensus tepat digunakan apabila populasi berjumlah kecil, yakni kurang dari 100 orang, sehingga peneliti masih memungkinkan untuk meneliti semua anggota populasi (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan sensus, tidak ada pemilihan

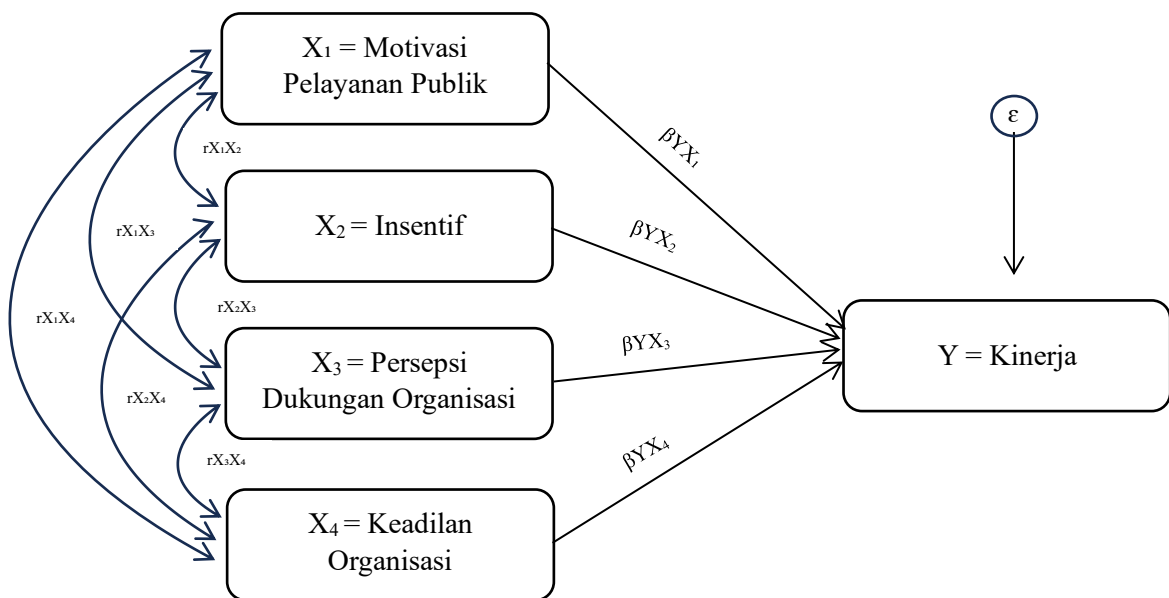
sampel yang dilakukan karena seluruh populasi menjadi pegawai tetap, dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai tenaga medis kesehatan masyarakat yang ada di BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar.

3.2.4 Model Penelitian

Model Penelitian merupakan representasi atau gambaran sistematis dari suatu penelitian yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Model ini berfungsi sebagai kerangka acuan untuk menjelaskan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berkaitan serta memandu peneliti dalam merancang prosedur pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2019). Dengan kata lain, model penelitian membantu menyusun alur logis dari hipotesis hingga interpretasi hasil, sehingga penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan sistematis.

Dalam penelitian ini, model penelitian dirancang untuk menganalisis pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Insentif yang diberikan di luar gaji pokok, persepsi ASN terhadap dukungan organisasi, serta penilaian ASN terhadap keadilan organisasi yang diterapkan. Variabel independen Motivasi Pelayanan Publik, Insentif, Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi dianalisis untuk mengetahui sejauh mana masing-masing memengaruhi kinerja ASN sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Model penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang sistematis mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN di institusi tersebut.

Model penelitian digambarkan dalam pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan melihat pengaruh langsung dan tidak langsungnya. Pengaruh tidak langsung dilihat dari kemungkinan adanya keterkaitan antar variabel independen. Berikut kerangka model penelitian pada penelitian ini:



Gambar 3.2
Diagram Model Penelitian

Pengujian hubungan antar variabel dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pengaruh parsial dan pengaruh simultan. Pengaruh parsial digunakan untuk menganalisis sejauh mana masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi Pelayanan Publik, Insentif, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Keadilan Organisasi, secara individual memengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja ASN. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui kontribusi spesifik setiap variabel terhadap kinerja ASN dan menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan.

Sementara itu, pengaruh simultan digunakan untuk menilai pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keseluruhan faktor yang diteliti secara bersama-sama memengaruhi kinerja ASN, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kontribusi variabel-variabel tersebut dalam model penelitian.

3.2.5 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistic* versi 27. Menurut Sugiyono, statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau meringkas data sehingga dapat dipahami secara sederhana, misalnya melalui tabel, grafik, nilai rata-rata, median, modus, dan standar deviasi. Statistik ini tidak digunakan untuk membuat generalisasi terhadap populasi, tetapi memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik data penelitian. Sementara itu, statistik inferensial digunakan untuk menarik kesimpulan atau membuat prediksi mengenai populasi berdasarkan data sampel.

Dengan memahami kedua pendekatan ini, penelitian ini dirancang agar hasil analisis dapat memberikan informasi yang tidak hanya menggambarkan data tetapi juga menjelaskan pengaruh Motivasi Pelayanan Publik (X1), Insentif (X2), Persepsi Dukungan Organisasi (X3), dan Keadilan Organisasi (X4) terhadap Kinerja ASN (Y) di BLUD UPTD Puskesmas Pataruman III Kota Banjar.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai. Menurut Sugiyono, analisis deskriptif merupakan bagian dari statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2019). Melalui analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi tingkat persetujuan, persepsi, dan penilaian pegawai terhadap konstruk yang diteliti. Selain itu, hasil analisis deskriptif juga berfungsi

sebagai dasar interpretasi awal terhadap fenomena empiris yang terjadi di lapangan sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan alat statistik inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mengelompokkan hasil tanggapan pegawai berdasarkan kategori tertentu menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Positif

Predikat dan Notasi		Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	1
Tidak Setuju (TS)	=	2
Netral (N)	=	3
Setuju (S)	=	4
Sangat Setuju (SS)	=	5

Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif (Sugiyono, 2019)

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Negatif

Predikat dan Notasi		Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	5
Tidak Setuju (TS)	=	4
Netral (N)	=	3
Setuju (S)	=	2
Sangat Setuju (SS)	=	1

Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif (Sugiyono, 2019)

Skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai secara kuantitatif, sehingga memudahkan pengolahan data deskriptif dan inferensial. Untuk skala positif, semakin tinggi skor semakin positif sikap atau persepsi pegawai terhadap pernyataan yang diberikan; sebaliknya, skor rendah menunjukkan sikap negatif atau tidak setujuan. Dan untuk skala negatif berlaku kebalikannya.

Untuk mempermudah proses interpretasi terhadap hasil tanggapan pegawai, digunakan metode Nilai Jenjang Interval (NJI). NJI berfungsi menentukan batas interval kategori penilaian berdasarkan perbedaan antara skor tertinggi dan skor terendah pada skala Likert. Rumusnya sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Dengan skala likert 1 – 5 dan jumlah pegawai 37, maka diperoleh hasil:

$$\text{Nilai Maksimal} = 37 \times 5 = 185$$

$$\text{Nilai Minimal} = 37 \times 1 = 37$$

$$NJI = \frac{185 - 37}{5} = 30$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, kategori interpretasi tanggapan pegawai terhadap setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kategori Interpretasi

Skala	Kategori
37 – 67	Sangat Rendah
68 – 97	Rendah
98 – 127	Sedang
128 – 157	Tinggi
158 – 185	Sangat Tinggi

Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif (Sugiyono, 2019)

3.2.5.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Penelitian ini menerapkan *Method of Successive Interval* sebagai teknik pengolahan data. Penggunaan *Method of Successive Interval* (MSI) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi data berskala interval, sehingga data hasil kuesioner dapat memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik. Transformasi ini dilakukan agar jarak antar kategori jawaban memiliki makna kuantitatif yang setara, sehingga

hasil analisis menjadi lebih akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2019). Adapun langkah-langkah *Method of Successive Interval* sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi seluruh skor jawaban pegawai pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian;
2. Melakukan penghitungan jumlah pegawai yang memilih masing-masing kategori skor jawaban (1, 2, 3, 4, dan 5) pada setiap item, sehingga diperoleh nilai frekuensi (f);
3. Mengonversi nilai frekuensi ke dalam bentuk proporsi dengan cara membagi frekuensi setiap skor dengan total jumlah pegawai (n), sehingga diperoleh nilai proporsi (p);
4. Menyusun proporsi kumulatif (Pk) berdasarkan nilai proporsi yang telah dihitung pada setiap kategori skor jawaban;
5. Menentukan nilai *z-score* untuk setiap proporsi kumulatif dengan menggunakan tabel distribusi normal baku;
6. Menetapkan nilai densitas normal (*frequency density*) yang sesuai dengan masing-masing nilai z yang diperoleh;
7. Menghitung nilai interval atau *scale value* (SV) untuk setiap kategori skor jawaban dengan menggunakan rumus berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Melakukan transformasi nilai *scale value* agar seluruh skala berada pada rentang positif, yaitu dengan menyesuaikan nilai SV terkecil (nilai negatif terbesar) menjadi setara dengan skor jawaban terendah pegawai melalui rumus berikut ini:

$$SV = SV + (SV_{\min}) + 1$$

3.2.5.3 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah serangkaian prosedur yang dilakukan untuk menilai kualitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian, seperti kuesioner, tes, atau skala pengukuran. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat (valid) dan konsisten (reliabel). Dengan uji instrumen, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya, sehingga hasil analisis dan kesimpulan penelitian memiliki dasar yang kuat dan tidak bias.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019), validitas menunjukkan tingkat keakuratan alat ukur dalam merepresentasikan konstruk atau variabel penelitian. Instrumen dikatakan valid jika setiap item pertanyaannya mampu mencerminkan karakteristik variabel yang diteliti. Uji validitas menggunakan Korelasi Pearson antara skor tiap item dan skor total variabel.

Kriteria keputusan:

Valid: $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ artinya item dapat digunakan untuk mengukur variabel, menunjukkan kesesuaian antara item dan konstruk variabel.

Tidak valid: $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ artinya item harus direvisi atau dihapus karena tidak menggambarkan variabel dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur untuk menilai konsistensi dan stabilitas instrumen dalam mengukur variabel yang sama. Menurut Sugiyono, reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu memberikan hasil yang sama jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan konsisten, sehingga analisis statistik yang dilakukan tidak terganggu oleh kesalahan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, yang mengukur konsistensi internal instrumen.

Kriteria Keputusan:

Reliabel: $\alpha \geq 0,70$ artinya instrumen konsisten dan hasil pengukuran dapat dipercaya.

Tidak reliabel: $\alpha < 0,70$ artinya instrumen kurang konsisten dan perlu perbaikan.

3.2.5.4 Analisis Jalur

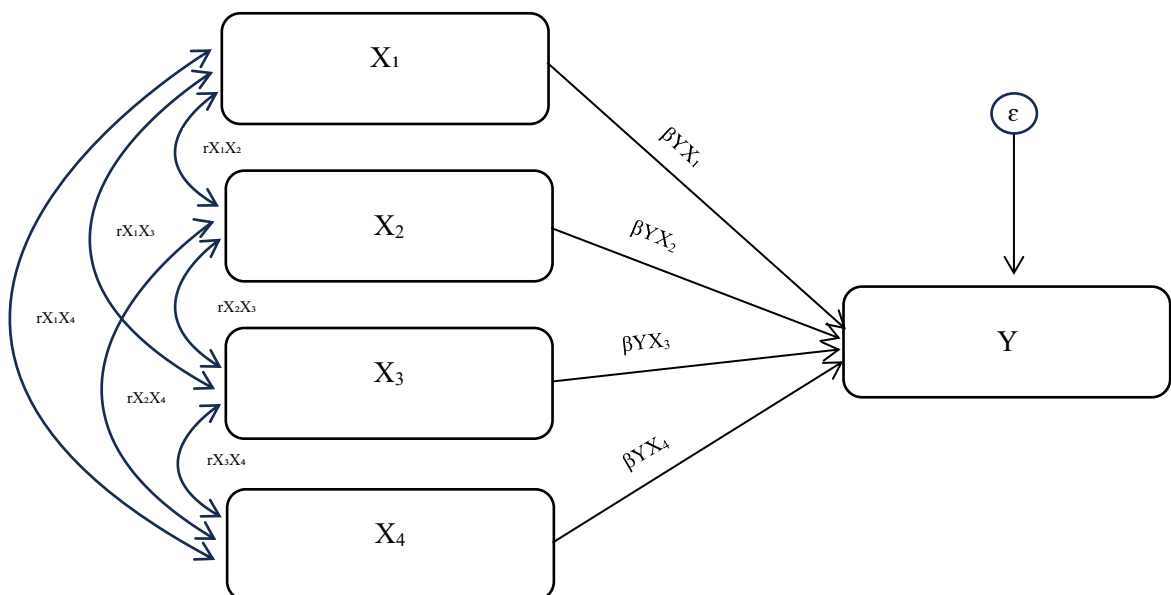
Analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik analisis statistik yang dikembangkan dari regresi linier berganda dan digunakan untuk mengestimasi besaran serta signifikansi hubungan sebab–akibat di antara sejumlah variabel yang saling berkaitan dalam suatu model penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel berdasarkan kerangka hubungan kausal yang telah dirumuskan secara teoretis (Iba & Wardhana, 2023). Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh motivasi pelayanan publik (X_1), insentif (X_2), persepsi dukungan organisasi (X_3), dan keadilan organisasi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis

jalur dipandang sebagai perluasan regresi berganda yang bertujuan untuk menilai kesesuaian hubungan antar variabel melalui perbandingan antara matriks korelasi yang diobservasi dengan model hubungan sebab–akibat yang dibangun oleh peneliti.

Data dianalisis menggunakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk mengestimasi pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara menyeluruh. Adapun langkah-langkah analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Iba & Wardhana, 2024):

1. Menyusun dan menggambarkan diagram jalur

Diagram jalur digunakan untuk menggambarkan hubungan kausal antar variabel penelitian.



Gambar 3.3
Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 = Motivasi Pelayanan Publik

X_2 = Insentif

X_3 = Persepsi Dukungan Organisasi

X_4 = Keadilan Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

ε = Faktor residu

$r_{X_1X_2}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_2

$r_{X_1X_3}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_3

$r_{X_1X_4}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_4

$r_{X_2X_3}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_2 dan X_3

$r_{X_2X_4}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_2 dan X_4

$r_{X_3X_4}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_3 dan X_4

β_{YX_1} = Koefisien jalur variabel X_1 terhadap Y

β_{YX_2} = Koefisien jalur variabel X_2 terhadap Y

β_{YX_3} = Koefisien jalur variabel X_3 terhadap Y

β_{YX_4} = Koefisien jalur variabel X_4 terhadap Y

2. Menghitung koefisien korelasi antar variabel

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, serta hubungan antar variabel independen sebagai dasar dalam perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

3. Menentukan koefisien jalur

Koefisien jalur diperoleh melalui analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS. Nilai koefisien jalur ditunjukkan oleh koefisien *beta* (β) terstandarisasi yang mencerminkan besarnya serta arah pengaruh langsung antar variabel dalam model penelitian.

4. Menghitung pengaruh variabel residual

Pengaruh variabel residu dihitung berdasarkan hasil *output Model Summary* dan menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

5. Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengaruh langsung diperoleh dari kuadrat koefisien jalur masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dari hasil perkalian koefisien jalur dengan koefisien korelasi antar variabel independen.

Tabel 3.6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1, X_2, X_3 , dan X_4 terhadap Y

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah Pengaruh
1	X_1 terhadap Y	$\beta_{YX_1}^2$	$(r_{X_1X_2} \times \beta_{YX_2}) + (r_{X_1X_3} \times \beta_{YX_3}) + (r_{X_1X_4} \times \beta_{YX_4})$	A
Total Pengaruh X_1 terhadap Y				$A_1 = PL_1 + PTL_1$
2	X_2 terhadap Y	$\beta_{YX_2}^2$	$(r_{X_2X_1} \times \beta_{YX_1}) + (r_{X_2X_3} \times \beta_{YX_3}) + (r_{X_2X_4} \times \beta_{YX_4})$	B
Total Pengaruh X_2 terhadap Y				$B_1 = PL_2 + PTL_2$
3	X_3 terhadap Y	$\beta_{YX_3}^2$	$(r_{X_3X_1} \times \beta_{YX_1}) + (r_{X_3X_2} \times \beta_{YX_2}) + (r_{X_3X_4} \times \beta_{YX_4})$	C
Total Pengaruh X_3 terhadap Y				$C_1 = PL_3 + PTL_3$

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah Pengaruh
4	X ₄ terhadap Y	β_{YX_4}	$(r_{X_4X_1} \times \beta_{YX_1}) + (r_{X_4X_2} \times \beta_{YX_2}) + (r_{X_4X_3} \times \beta_{YX_3})$	D
Total Pengaruh X₄ terhadap Y				D₁ = PL₄ + PTL₄
5	Total Pengaruh X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y			A₁ + B₁ + C₁ + D₁
6	Total Pengaruh Residual terhadap Y			1 – R²

Sumber: Riset Manajemen Menggunakan SPSS dan *Smart-PLS* (Iba & Wardhana, 2024)

6. Menentukan total pengaruh variabel dalam model

Total pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selanjutnya, total pengaruh variabel independen secara keseluruhan digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh residu terhadap variabel dependen.

3.2.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kebenaran dugaan sementara yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual dan landasan teori. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial, melalui pengujian statistik yang sesuai dengan model analisis yang digunakan.

a. Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai sig. $t \leq 0,05$. Sebaliknya, jika nilai sig. $t \geq 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan

hipotesis nol (H_0) diterima. Hipotesis parsial dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta X_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta X_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta X_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial insentif terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta X_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial insentif terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta X_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta X_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta X_4 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta X_4 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi F, di mana hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai sig. F $\leq 0,05$. Sebaliknya, apabila nilai sig. F $\geq 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta X_1 = \beta X_2 = \beta X_3 = \beta X_4 = 0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi pelayanan publik, insentif, persepsi dukungan organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta X_1 \neq \beta X_2 \neq \beta X_3 \neq \beta X_4 \neq 0$ Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi pelayanan publik, insentif, persepsi dukungan organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai.