

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP
PENGUASAAN SISTEM INFORMASI KESEHATAN
PADA PUSKESMAS KECAMATAN TABONGO**

OLEH :
GUSTI RANDA PAHABU
E2115152

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Ujian
Guna memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP
PENGUASAAN SISTEM INFORMASI KESEHATAN
PADA PUSKESMAS KECAMATAN TABONGO**

OLEH :

**GUSTI RANDA PAHABU
E.2115152**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
Dan telah di setujui oleh tim pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 25 – 04 - 2020**

Pembimbing I

Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II

Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN: 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPOTENSI PEGAWAI TERHADAP PENGUASAAN SISTEM INFORMASI KESEHATAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN TABONGO

Oleh

GUSTI RANDA PAHABU

E2115152

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr.Rahmisyari,ST.,SE.,MM
2. Wiwin L. Husin, SE.,M.si
3. Poppy Mu'jizat,SE.,MM
4. Syamsul,SE.M.Si
5. Syaiful Pakaya, SE.,MM

Mengetahui :



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 28 April 2020

Yang membuat pernyataan



NIM E2115152

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika kamu menginginkan sesuatu yang belum pernah kamu miliki, kamu harus rela melakukan sesuatu yang belum pernah kamu lakukan.

– Thomas Jefferson

Do not dream about your success. If You don't work hard for it.

(Jangan bermimpi untuk Sukses jika kamu tidak bekerja keras untuk itu)

- GustiRanda

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari tugas dan ibadahku kepada Allah SWT, Karena kepadanyaalah aku menyembah dan memohon pertolongan. Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada : Kedua orang Tuaku yang tiada hentinya mendukung dari segi moril dan material dukungan dan motivasi dalam hidupku.teruntuk My sweet (DiansaputriPane) yang selalu mendukung segala urusan kampus sampai dengan detik ini memberikan inspirasi. Dan untuk seluruh Keluarga tercinta yang selalu mendoakan yang terbaik untukku.

THANKYOU ☺

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syamsul, SE., M, Si. Selaku sebagai pembimbing I, Bapak Syaiful Pakaya, SE.MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Puskesmas Tabongo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 28 April 2020

Penulis,



Gusti Randa P Ahabu

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi secara Simultan maupun secara Parsial terhadap Penggunaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Kec. Tabongo Kabupaten Gorontalo.

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Kec. Tabongo Kabupaten Gorontalo sebanyak 48 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar peryantaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pernyataan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analisys*).

Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/sifat (X_4) dan Motif (X_5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Kec. Tabongo Kabupaten Gorontalo dan pengaruhnya termasuk kategori tinggi yaitu sebesar 78.8% sedangkan sebesar 21.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti yaitu masalah Pembagian Kerja.

Secara parsial, sub variabel yang Dominan berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem Informasi Kesehatan adalah sub variabel Pengetahuan (X_1) dengan besar pengaruh 40.4%, sedangkan sub variabel yang paling kecil pengaruhnya adalah Keterampilan (X_2) dengan besar pengaruh adalah 23.9%.

Kata Kunci : Kompetensi dan Sistem Informasi Kesehatan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
LAMPIRAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	7
1.3 MaksuddanTujuanPenelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2.Tujuan Penelitian	8
1.4 ManfaatPenelitian	9
1.4.1. Manfaat Teoritis	9
1.4.2. Manfaat Praktis	9
1.4.2.1. Bagi Organisasi	9
1.4.2.2. Bagi Peneliti.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 TinjauanPustaka.....	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	11
2.1.2 faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi	12
2.1.3 Tipe Kompetensi	17
2.1.4 Kategori Kompetensi.....	19
2.1.5 Tingkat Kompetensi	20
2.1.6 Pengertian system informasi kesehatan.....	27

2.1.7konsep pengembangan system informasi kesehatan	28
2.1.8Dimensi system informasi kesehatan	29
2.1.9Penelitian Terdahulu	30
 2.2 KerangkaPemikiran.....	31
2.3 Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	34
3.1 ObjekPenelitian.....	34
3.2 Metode Penelitian	34
3.2.1 Operasional Variabel penelitian	34
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	37
3.2.3 Sumber dan Cara Pengumpulan Data	39
3.2.3.1. Sumber Data	39
3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data	39
3.2.4 Prosedur penelitian	40
3.2.5 Rancangan Uji hipotesis	43
3.2.6 Pengujian Hipotesis	45
 BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran umum objek penelitian	46
4.1.1. Sejarah singkat puskesmas Kec. Tabongo Kab. Gorontal.....	46
4.1.2. Struktur Organisasi	47
4.1.3. Karakteristik Responden	49
4.1.3.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	49
4.1.3.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	50
4.1.3.3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	50
4.2. Analysis descriptif variable penelitian	51
4.2.1. Gambaran umum sub variable pengetahuan(X1).....	52
4.2.2. Gambaran umum sub variable keterampilan (X2).....	52
4.2.3. Gambaran umum sub variable konsep diri dan nilai(X3).....	53
4.2.4. Gambaran umum sub variable karakteristik pribadi/sifat(X4).. ..	54

4.2.5. Gambaran umum sub variable Motif (X5).....	55
4.2.6. Gambaran umum variable pengetahuan sistym informasi (Y)....	55
4.3. Hasil penelitian	56
4.3.1. Hasil uji validitas dan realibilitas	56
4.3.1.1. uji validitas dan uji realibilitas sub variable pengatahan (X1).....	57
4.3.1.2. Uji validitas dan uji realibilitas keterampilan (X2)	57
4.3.1.3. Uji validitas dan uji realibilitas konsep diri dan nilai (X3).....	58
4.3.1.4 Uji validitas dan uji realibilitas sub variable karakteristik pribadi/sifat (X4).....	58
4.3.1.5 Uji validitas dan uji realibilitas sub variable motif (X5)	59
4.3.1.6. Uji validitas dan uji realibilitas variable penguasaan sistim informasi (Y)..	
4.4. ANALISIS DATA STATISTIK	60
4.5 PENGUJIAN HIPOTESIS.....	64
4.5.1. Pengaruh variable kompetensi (X) yang terdiri dari pengetahuan (X1),keterampilab(X2), konsep diri dan nilai (X3), karakteristik pribadi/sifat(X4), dan motif (X5) Secara simultan berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi(Y) puskesmas kec. Tabongo.....	64
4.5.2. pengaruh kompetensi (X) yaitu pengetahuan(X1) secara parsial berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi(Y) puskesmas kec. Tabongo.....	65
4.5.3. pengaruh keterampilan X2 secara parsial berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi Y pada puskesmas kec. Tabongo.....	65
4.5.4. pengaruh konsep diri dan nilai (X3) secara parsial berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi Y pada puskesmas kec. Tabongo...	66
4.5.5. pengaruh karakteristik pribadi/sifat X4 secara parsial berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi Y pada puskesmas kec. Tabongo	66
4.5.6. pengaruh motif X5 secara parsial berpengaruh sncificant terhdap penguasaan sistim informasi Y pada puskesmas kec. Tabongo.....	66

4.7. PEMBAHASAN..	67
4.7.1. Variabel kompetensi yaitu pengetahuan X1,Keterampilan X2, konsep diri dan nilaiX3, karakteristik pribadi/sifatX4, dan motif X5 secara simultan berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi atauY	67
4.7.2. pengaruh pengetahuan X1, Keterampilan X2, konsep diri dan nilai X3, karakteristik pribadi/sifat X4, dan motif X5 secara parsial berpengaruh significant terhadap penguasaan sistim informasi Y pada puskesmas kec. Tabongio...	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1.Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	76
DAFTARPUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

1.1.Data kepegawaian puskesmas kecamatan Tabongo.....	5
3.2.Bobot Nilai Variabel	37
3.3.Daftar Populasi	38
3.4.Jumlah Sampel	38
3.5.Interpretasi Koefisien Korelasi	41
4.1 Klasifikasi Responden jenis kelamin.....	49
4.2 Klasifikasi responden berdasarkan usia.....	50
4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan pendidikan.....	50
4.4 Tabel Skala Penelitian.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka pemikiran	32
3.1 Variabel Penelitian	35
3.1. Pat analisis	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	81
Lampiran 2 : Data Ordinal Variabel X1.....	86
Data Ordinal Variabel X2.....	89
Data Ordinal Variabel X3.....	92
Data Ordinal Variabel X4.....	95
Data Ordinal Variabel X5.....	98
Data Ordinal Variabel Y.....	101
Lampiran 3 :Deskrpsi variabel penelitian	104
Lampiran 4 :Uji Validitas dan Realibilitas	111
Lampiran 5 :Uji hipotesis	117
Lampiran 6 :T Tabel.....	119
Lampiran 7 Jadwal Penelitian	120
Lampiran 8 : Surat keterangan penelitian	121
Lampiran 9 : Surat Rekomendasi bebas plagiasi.....	122
Lampiran 10 :Hasil Turnitin.....	123
Lampiran 11 :Riwayat Hidup	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Mewujudkan satuan kerja yang efektif, bermutu dan efisien yang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat memerlukan peran serta seluruh elemen yang terdapat didalam satuan kerja tersebut. Elemen-elemen dimaksud meliputi pimpinan, staf, pelaksana administrasi yang keseluruhannya merupakan satu kesatuan utuh yang saling menunjang. Masing-masing elemen, selain melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari, juga melakukan pekerjaan lain yang termasuk dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa syarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Diantaranya para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang dan ancaman didalam lingkungan organisasi, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan memperhatikan kekuatan serta kelemahan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya.

Salah satu faktor yang sangat penting yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk melancarkan pelaksanaan tugas para pegawai yaitu adanya sebuah sistem yang menjadi pedoman pelaksanaan tugas. Dalam hal ini adalah

sistem informasi yang menyajikan data dan informasi terkait dengan pekerjaan para pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart (2015;3) sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinterkasi untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Pengertian sistem dalam jurnal Anastasia D dan Lilis S (2011;3) sistem merupakan serangkaian bagian yang saling bergantung. Hal ini dapat diwujudkan jika kekuatan sumber daya yang dimiliki dapat dioptimalkan dalam operasionalnya. Keberadaan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi menjadi sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus dapat merekrut sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan sebagaimana kebutuhan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia merupakan modal dasar bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga para pegawai lebih mudah memahami dan melaksanakan apa yang di tugaskan kepada mereka.

Sistem informasi kesehatan menurut WHO (*World Health Organisation*) dalam buku *designe and implementation of health information system, Geneva* (2000;65) (Jurnal; Handayani, 2014;21) adalah suatu sistem informasi kesehatan yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan bagian dari suatu sistem kesehatan. Sistem informasi kesehatan yang efektif memberikan dukungan informasi sebagai pengambilan keputusan disegala jenjang. Dalam upaya mendukung pelaksanaan sistem informasi kesehatan menurut WHO, maka pada tahun 2002 pemerintah

mengembangkan Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA). Sebagai pedoman operasional sistem informasi kesehatan, maka pada tahun 2014 diterbitkan Peraturan Pemerintah no 46 tahun 2014 tentang sistem informasi kesehatan. Hal ini dilakukan sebagai pelaksanaan dari ketentuan pasal 168 ayat (3) Undang-Undang no 36 tahun 2009 tentang kesehatan.

Seorang pegawai dapat menjalankan sebuah sistem dalam organisasi sudah harus didukung oleh kompetensi yang memadai, sehingga pegawai tidak akan kesulitan dalam mengoperasikan sistem informasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer (Wibowo, 2014:271) dalam jurnal Riza Addilah Farmila(2014) bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. dengan demikian, keberadaan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan sangat mungkin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan bahkan dengan kemampuan yang dimiliki dimungkinkan seorang pegawai memiliki prestasi yang baik pula. pegawai yang berprestasi sudah tentu memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai bidang ilmu dan pekerjaannya. Hal inilah yang memberikan peluang bagi setiap pegawai untuk dapat berprestasi dalam tugasnya.

Puskesmas Kecamatan Tabongo tidak luput dari tuntutan agar beroperasi semakin efisien dan efektif. Ketersediaan Sistem informasi kesehatan yang baik akan memberikan kemudahan bagi para pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai. Sebagai instansi pemerintah yang fokus dalam pelayanan kesehatan, informasi-informasi kesehatan yang dibutuhkan merupakan suatu dasar pelaksanaan tugas bagi para pegawai, namun disisi lain, ketersediaan informasi kesehatan tersebut tidak akan dapat berarti apa-apa jika para pegawai dilingkungan kerja tersebut tidak didukung oleh kompetensi yang memadai.

Masalah klasik yang selalu dihadapi oleh hampir setiap instansi pemerintah antara lain masalah kompetensi. Hal ini yang selalu dianggap sebagai penghambat usaha pencapaian tujuan organisasi. Jika dilihat dari jumlah pegawai sudah bisa dikatakan lebih dari cukup, hanya saja tidak semua pegawai yang ada memiliki kompetensi dalam hal ini adalah menyangkut kemampuan dan keterampilan sesuai yang diharapkan meskipun pada dasarnya mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai kebutuhan kerja.

Puskesmas Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang fokus pada pelayanan Kesehatan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Puskesmas Kecamatan Tabongo telah dilengkapi dengan berbagai pelayanan yang berbasis Informasi Teknologi (IT) seperti Modul Laporan Kepala Puskesmas, Modul Registrasi Loket, Modul informasi BPJS, Modul pelayanan Umum/BP, Modul Pelayanan Poli Gigi, Modul Pelayanan KB, Modul Pelayanan Jiwa, Modul Ketenagakerjaan, Modul Pelayanan

Gizi, Modul Pelayanan Anak, Modul Pelayanan Lansia dan Modul Admin Sistem (Manajemen User). Semua informasi diatas diperoleh melalui wawancara dengan salah seorang pegawai Puskesmas Kecamatan Tabongo bapak Halid Tahabu dimana beliau adalah salah seorang penanggung jawab sistem informasi yang ada di Puskesmas Kecamatan Tabongo. Bapak Halid Tahabu ditempatkan dibagian *Survey Lance* sejak tahun 2015 hingga saat ini.

Tabel 1.1 Data Kepegawaian Puskesmas Tabongo, 2019

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Kasubbag Tata usaha	1
3	Sistem Informasi Puskesmas	3
4	Kepegawaian	3
5	Perencanaan	3
6	Keuangan	4
7	Unit Kesehatan Masyarakat	15
8	Unit Kesehatan Pasien Kefarmasian dan Lab	9
9	Jejaring dan Jaringan Puskesmas	5
10	Staf Umum	5
	Jumlah	49

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Puskesmas Kecamatan Tabongo Kab. Gorontalo dengan mewawancarai salah satu pegawai Handayani dalam kapasitas beliau sebagai Sekretaris Puskesmas Kecamatan Tabongo Kab. Gorontalo, dimana penulis menanyakan perihal kapasitas para pegawai yang ada dilingkungan kerja Puskesmas Kecamatan Tabongo tersebut, maka beliau memberikan gambaran bahwa penerapan sistem informasi Kesehatan berbasis IT untuk semua unit kerja di setiap Rumah Sakit maupun Puskesmas telah berjalan sejak tahun 2012. Hal ini dikuatkan oleh bapak Halid Pahabu jika mengacu pada Permenkes no. 24 tahun 2002 tentang sistem Informasi

Kesehatan yang di perkuat oleh Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 004/Menkes/SK/I/2003 tentang kebijakan dan strategi desentralisasi bidang kesehatan. Kepmenkes Nomor 932/Menkes/SK/VIII/2002 tentang petunjuk pelaksanaan pengembangan sistem laporan informasi kesehatan Kabupaten/Kota. Dengan adanya dasar hukum penerapan sistem Informasi Kesehatan berbasis IT tersebut maka sudah seharusnya setiap Puskesmas wajib untuk membekali para pegawai baik petugas medis maupun staf administrasi dengan kemampuan menjalankan sistem informasi kesehatan tersebut.

Fakta yang ditemui dilapangan ternyata dari 49 orang pegawai yang terdiri dari 4 (empat) orang Dokter, 11 (sebelas) orang perawat, 5 (lima) orang Bidan, 13 (tiga belas) orang tenaga kesehatan dan 15 (lima belas) orang tenaga administrasi dan staf. Dari keseluruhan jumlah pegawai Puskesmas tersebut yang benar-benar menguasai sistem informasi kesehatan baru sekitar 47% atau 24 orang, sedangkan sekitar 5 orang atau sekitar 9,8% baru dalam tahap belajar dan sisanya belum menguasai sama sekali. Kondisi ini menurut bapak Halid Pahabu menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh Puskesmas Kecamatan Tabongo karena sistem Informasi Kesehatan yang dijalankan oleh Puskesmas senantiasa menuntut kesiapan dari para pegawai untuk senantiasa siap setiap saat mengoperasikan sistem tersebut.

Masalah-masalah yang dihadapi oleh Puskesmas Kecamatan Tabongo tersebut menurut penyampaian dari bapak Halid Pahabu disebabkan oleh kompetensi dari sebagian pegawai yang belum memadai dilihat dari Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai untuk bisa menjalankan sistem

informasi kesehatan tersebut. Meskipun sudah tersedia dan dianggap cukup mendukung sistem informasi kesehatan berbasis Teknologi Informasi (komputer), namun dengan masih rendahnya kompetensi para pegawai dalam hal kemampuan dan keterampilan sehingga hal tersebut tidak dapat memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam sebuah judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada Latar Belakang Permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yakni :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai-nilai (X_3). Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) secara simultan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yakni Pengetahuan (X_1) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yakni Keterampilan (X_2) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

4. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yakni Konsep Diri dan Nilai-nilai (X₃) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yakni Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yakni Motif (X₅) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang Kompetensi terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X₁), Keterampilan (X₂), Konsep Diri dan Nilai-nilai (X₃), Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄) dan Motif (X₅) secara simultan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

2. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X) yakni kompetensi Pengetahuan (X_1) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
3. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X) yakni Keterampilan (X_2) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
4. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X) yakni Konsep Diri dan Nilai-nilai (X_3) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
5. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X) yakni Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
6. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X) yakni Motif (X_5) secara Parsial terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya memiliki kompetensi dalam menguasai sistem informasi kesehatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pengambil kebijakan dilingkungan Puskesmas Kecamatan Tabongo dalam hal yang

berhubungan dengan Kompetensi dalam upaya meningkatkan penguasaan sistem informasi kesehatan.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti serta dapat memberikan bantuan pemahaman bagi para peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Sudarmanto, (2014:39) “Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang”. Kitapun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi sering kali persepsi pemahaman dan makna terminologi itu tidak sama atau saling dipertukarkan dengan terminologi lain. Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, perlu ditelusuri konsep “kompetensi” dari sejarah perkembangan dan makna aslinya.

Menurut Richard E. (Sudarmanto,2014:46) “kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan prestasi kerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan”. Selanjutnya Menurut Wibowo (2014:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (Jurnal Riza Addilah Farmila, 2014) “menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama”. “Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut”:

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Spencer dan Spencer (Sutoto, 2004;78), cluster pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP)

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan merincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan

mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif.

- c. *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknikal, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

2. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil. Akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Spencer dan Spencer (Sutoto, 2014;83), cluster keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative*(INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO).

- a. *Concern for order* (CO) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
- b. *Initiative* (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.

- c. *Impact and influence* (IMP) merupakan tindakan membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
- d. *Information seeking* (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

3. Konsep Diri dan Nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Spencer dan Spencer (Sutoto, 2014;85), “cluster ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness: assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork and cooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO)”.

- a. *Developing others* (DEV) adalah versi khusus dari *impact and influence*, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensidari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peranformal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan.

- b. *Directiveness assertiveness and use of positional power* (DIR) mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.
- c. *Teamwork and cooperation* (TW) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
- d. *Team leadership* (TL) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.
- e. *Interpersonal understanding* (IU) merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.
- f. *Customer service orientation* (CSO) merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.

4. Karakteristik Pribadi/Sifat

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2014), cluster ini mencakup kompetensi *self control* (SCT), *self confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC).

- a. *Self control* (SCT) merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada

saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan.

- b. *Self confidence* (SCF) merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.
- c. *Flexibility* (FLX) merupakan kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda; kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu.
- d. *Organizational commitment* (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

5. Motif

Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Spencer dan Spencer, (Suroto, 2014;88), Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH)

- a. *Organizational awareness* (OA) merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasan atau posisi dalam organisasi.
- b. *Relationship building* (RB) merupakan besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab.

- c. *Achievement orientation* (ACH) merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau di atas merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar.

2.1.3 Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2014: 275) jurnal Riza Addilah Farmila 2014 “Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuan mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut”. “Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut”:

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberikan inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan prestasi kerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi team player.

5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, komitmen terhadap tindakan,.
6. *Organization competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukurnkemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resource management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik prestasi kerja dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan ,orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: menajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self managemen competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi kompetensi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.

12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.4 Kategori Kompetensi

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014:276-277) Jurnal Riza Addilah Farmila2014“memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership”.

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan prestasi kerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola prestasi kerja, mepengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli kepada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan

kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud.

Setiap kompetensi tampak pada individu pada berbagai tingkatan. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan.

2.1.5 Tingkat Kompetensi

Adanya tingkat kompetensi dikemukakan oleh spencer dan spencer (Wibowo, 2014: 278) “seperti gunung es dimana ada yang tampak dipermukaan, tetapi ada pula yang tidak terlihat dipermukaan”. “Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: *behavior tools*, *image attribute*, dan *personal characteristic*”.

1. Perilaku (*Behavioral Tools*)
 - a. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu.
 - b. Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
 2. Gambaran atribut (*Image Attribute*).
 - a. Peran sosial (*Social role*) merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi.
 - b. Gambaran diri (*Self Image*) merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.
 3. Karakter diri (*Personal Characteristic*).
 - a. Sifat (*Traits*) merupakan aspek tipikal berperilaku.
 - b. Motif (*Motive*) merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).
- Spencer dan Spencer (Hasibuan, 2012:40-43), ciri-ciri yang perlu dimiliki orang-orang untuk bekerja dalam organisasi-organisasi baru, baik untuk para eksekutif, manajer dan pegawai sebagai berikut :
- a. Eksekutif :
 1. Pemikiran strategis. Untuk memahami kecenderungan (trends) lingkungan yang cepat berubah, kekuatan serta kelemahan organisasi sendiri, supaya dapat menemukan tanggapan strategis yang terbaik.
 2. Kepemimpinan perubahan (change leadership). Untuk mengkomunikasikan pandangan mengenai strategi organisasi sehingga

dapat membangkitkan motivasi dan komitmen mereka yang tulus dan memanfaatkan SDM organisasi sebaik-baiknya untuk melaksanakan perubahan yang terjadi.

3. Mengenai hubungan (relationship management). Untuk membina hubungan dengan pihak lain yang kerja-samanya diperlukan demi keberhasilan organisasi.

b. Manajer

1. Keluwesan. Untuk mengubah struktur dan proses-proses manajerial bila diperlukan, untuk melaksanakan strategi perubahan organisasi.
2. Pelaksanaan perubahan. Untuk mengkomunikasikan kebutuhan perubahan organisasi kepada sesama pegawai, dan keterampilan-keterampilan manajemen perubahan.
3. Saling pengertian antar pribadi. Untuk memahami dan menghargai masukan-masukan dari orang-orang yang berlainan.
4. Memberikan wewenang. Dengan saling berbagi informasi minta pendapat dari sesama pegawai mengupayakan pengembangan pegawai, mendelegasikan tanggung jawab yang berarti.
5. Bantuan kelompok. Agar kelompok-kelompok yang berlainan dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.
6. Protobilitas. Agar cepat menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif dari lingkungan-lingkungan asing, seorang manajer harus mudah dipindah kedudukannya dimanapun berada.

c. Pegawai

1. Keluwesan. Untuk memandang perubahan sebagai peluang yang menarik ketimbang suatu ancaman.
2. Selalu mencari informasi, motivasi dan kemampuan belajar. Merupakan keinginan yang tulus terhadap peluang-peluang untuk mempelajari keterampilan-keterampilan teknis dan hubungan antar pribadi baru
3. Motivasi untuk berprestasi. Merupakan pendorong bagi inovasi, yaitu peningkatan mutu dan produktivitas terus menerus yang dibutuhkan untuk menghadapi (lebih baik memimpin) persaingan yang terus meningkat
4. Motivasi kerja di bawah tekanan waktu. Merupakan gabungan antara keluwesan, motivasi untuk berprestasi, daya tahan terhadap tekanan, dan komitmen terhadap organisasi, yang memungkinkan seseorang bekerja di bawah tuntutan akan produk atau jasa-jasa (baru) dalam jangka waktu yang lebih singkat.
5. Kesediaan untuk bekerjasama (*collaborativeness*). Dalam kelompok-kelompok multi disipliner dengan rekan kerja yang berbeda-beda, pengharapan positif terhadap orang lain, saling pengertian antar pribadi, dan komitmen terhadap organisasi.
6. Orientasi pelayanan pelanggan (*customer service orientation*) Merupakan keinginan yang tulus untuk membantu orang lain, saling pengertian antar pribadi yang memadai untuk mengetahui kebutuhan dan suasana emosional pelanggan, dan cukup inisiatif untuk mengatasi rintangan-

rintangan dalam organisasi sendiri guna memecahkan masalah-masalah pelanggan.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014 : 283-286) dalam jurnal Riza Addilah Farmila2014 “mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator kompetensi, yaitu” :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang-orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain dapat sangat memengaruhi perilaku. Jika orang percaya bahwa tidak ada inovasi dan inovasi, mereka tidak akan ragu untuk mempertimbangkan gaya kerja baru atau berbeda. Untuk melakukan ini, semua orang perlu menyadari diri mereka sendiri dan orang lain dan untuk menunjukkan jenis orang yang berpikiran maju

2. Keterampilan

Peran keterampilan dalam kompetensi sangatlah memiliki peran yang besar. Mengembangkan keterampilan terkait pasar memengaruhi budaya organisasi dan pasar individu.

3. Pengalaman.

Keahlian banyak pesaing adalah bahwa mereka perlu mengatur panggung, dan berkomunikasi di depan kelompok, untuk menyelesaikan masalah. Orang-orang yang kurang menghargai pekerjaan mereka kurang menyadari orang-orang yang telah menggunakan pemikiran strategis selama bertahun-tahun. Pengalaman adalah komponen penting dari kecakapan, tetapi untuk menjadi seorang profesional tidak ada banyak pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian.

Pada orang termasuk banyak hal, termasuk kesulitan dalam perubahan. Namun, identitas bukanlah sesuatu yang tidak bisa diubah. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan.

Kepribadian dapat memengaruhi pengalaman eksekutif dan karyawan dalam berbagai keterampilan, termasuk keputusan tentang pemerkosaan, demonstrasi kesepian, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, memengaruhi dan membangun hubungan. Walaupun ini mungkin tampak aneh, kondisi manusia tidak selalu berubah. Orang tidak bijaksana berpura-pura bahwa tujuan mereka lebih baik dengan mengubah kepribadian mereka.

5. Motivasi

Ini masalah mengetahui bahwa perubahan itu mungkin. Mendorong, menghargai pekerjaan para manajer, mengakui dan mendengarkan satu sama lain dari organisasi dapat efektif dalam mendorong kepemimpinan.

Memahami menentukan fokus pekerjaan pada hasil, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk meningkatkan subjektivitas dan sebagainya. Pada gilirannya, meningkatkan kemahiran meningkatkan kinerja pendengar dan meningkatkan kemampuan mereka untuk beroperasi.

6. Isu Emosional

Takut akan terluka, malu, kesadaran bahwa tidak jelas, dipersatukan, tidak dimotivasi oleh motivasi dan tujuan. Berpikir tentang kekuasaan memengaruhi keterampilan komunikasi dan menyelesaikan perselisihan dengan para eksekutif. Menawarkan pengalaman negatif tidak membuat banyak pasar lebih mudah

dipahami. Namun, akan adil untuk percaya bahwa karyawan mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan.

7. Kemampuan Intelektual.

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, visi-misi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semuakompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.6. Pengertian Sistem Informasi Kesehatan

Sistem informasi kesehatan merupakan pengelolaan informasi diseluruh tingkat pemerintah secara sistematis dalam rangka peyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan perundang-undangan yang menyebutkan sistem informasi kesehatan adalah “Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 004/Menkes/SK/I/2003 tentang kebijakan dan strategi desentralisasi bidang kesehatan”. “Kepmenkes Nomor 932/Menkes/SK/VIII/2002 tentang petunjuk pelaksanaan pengembangan sistem laporan informasi kesehatan Kabupaten/Kota”.

Sistem informasi dilaksanakan sepenuhnya. Evolusi dan perubahan yang cepat di seluruh dunia terus berkembang dalam dunia perawatan kesehatan. Ini adalah fakta sederhana karena perawatan kesehatan merupakan bagian integral dari sistem sosial dan pemerintahan di negara ini dan di seluruh dunia. Perubahan di negara lain di berbagai daerah memengaruhi sistem kesehatan.

Dalam era seperti saat ini, banyak sektor kehidupan yang tidak terlepas dari pern serta dan penggunaan teknologi komputer, khususnya pada bidang dan lingkup pekerjaan. Departemen Kesehatan telah menetapkan visi Indonesia Sehat 2010 yang ditandai dengan penduduknya yang hidup sehat dalam lingkungan yang sehat, berperilaku sehat dan mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu yang disediakan oleh pemerintah dan masyarakat itu sendiri. Departemen kesehatan telah membangun sistem informasi kesehatan yang disebut SIKNAS yang melingkupi sistem jaringan informasi kesehatan mulai dari Kabupaten

dampai ke Pusat. Namun secara umum, sistem informasi kesehatan tidak sepenuhnya berbasis komputer, karena sebagai informasi disajikan secara manual berdasarkan kebutuhan dari instansi itu sendiri.

Sistem informasi yang ada saat ini dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Masing-masing program memiliki sistem informasi sendiri yang belum terintegrasi, sehingga bila diperlukan informasi yang menyeluruh diperlukan waktu yang cukup lama.
2. Terbatasnya perangkat keras dan perangkat lunak diberbagai jenjang.
3. Terbatasnya kemampuan dan kemauan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi.
4. Masih belum membudayanya pengambilan keputusan berdasarkan data/informasi.
5. Belum adanya sistem pengembangan karir bagi pengelola sistem informasi sehingga seringkali timbul keengganan bagi petugas untuk memasuki atau dipromosikan menjadi pengelola sistem informasi.

2.1.7. Konsep Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan

Sistem informasi kesehatan harus dibangun untuk mengatasi kekurangan maupun ketidak kompakkan antar badan kesehatan. Dalam melakukan pengembangan sistem informasi secara umum, ada beberapa konsep dasar yang harus dipahami oleh para pengembang atau pembuat rancang bangun sistem informasi.

Konsep-konsep tersebut antara lain (Kepmenkes No. 34/Menkes/SK/VIII/2012;

1. Sistem informasi tidak identik dengan sistem komputerisasi
2. Sistem informasi organisasi adalah suatu sistem yang dinamis
3. Sistem informasi sebagai suatu sistem harus mengikuti siklus hidup sistem
4. Daya guna sistem informasi sangat ditentukan oleh tingkat integritas sistem informasi itu sendiri
5. Keberhasilan pengembangan sistem informasi sangat bergantung pada strategi yang dipilih untuk pengembangan sistem tersebut
6. pengembangan sistem informasi organisasi harus menggunakan pendekatan fungsi dan dilakukan secara menyeluruh
7. informasi telah menjadi aset organisasi
8. penjabaran sistem sampai ke aplikasi menggunakan struktur hierarkis yang mudah dipahami.

2.1.8. Dimensi Sistem Informasi Kesehatan

Berdasarkan pendapat dari Hartono (2012;109) Dalam jurnalnya Anitya Helsa Rangkuti,2008. bahwa sistem informasi kesehatan memiliki beberapa indikator yang saling berkaitan serta bekerja sama yaitu :

1. Proses informasi yang terdiri dari :
 - Mengidentifikasi kebutuhan informasi dan data
 - Pengumpulan data dan pengiriman/pelaporan data
 - Pengolahan data, analisis data, penyajian dan penggunaan data dan informasi kesehatan

2. Struktur manajemen informasi sistem yang terdiri dari :
 - Sumber daya informasi yang terdiri dari perangkat lunak, perangkat keras dan sumber daya manusia
 - Perangkat pengaturan yaitu struktur organisasi dan standar prosedur.

2.1.9. Penelitian Terdahulu

1. Robiansyah (2014) Pengaruh Kompetensi Terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Samarinda hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan. Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi memiliki peran yang besar berpengaruh untuk meningkatkan penguasaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Samarinda.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah variabel yang digunakan, tujuan penelitian serta metode analisis yang digunakan. sedang perbedaannya adalah pada lokasi penelitian dan jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

2. Adiputera (2013) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Sistem Informasi Manajemen Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap sistem informasi manajemen pada PT. Primarindo Asia Infrastructure. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah pada penggunaan variabel penelitian, sedang perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian serta jumlah populasi dan sampel.

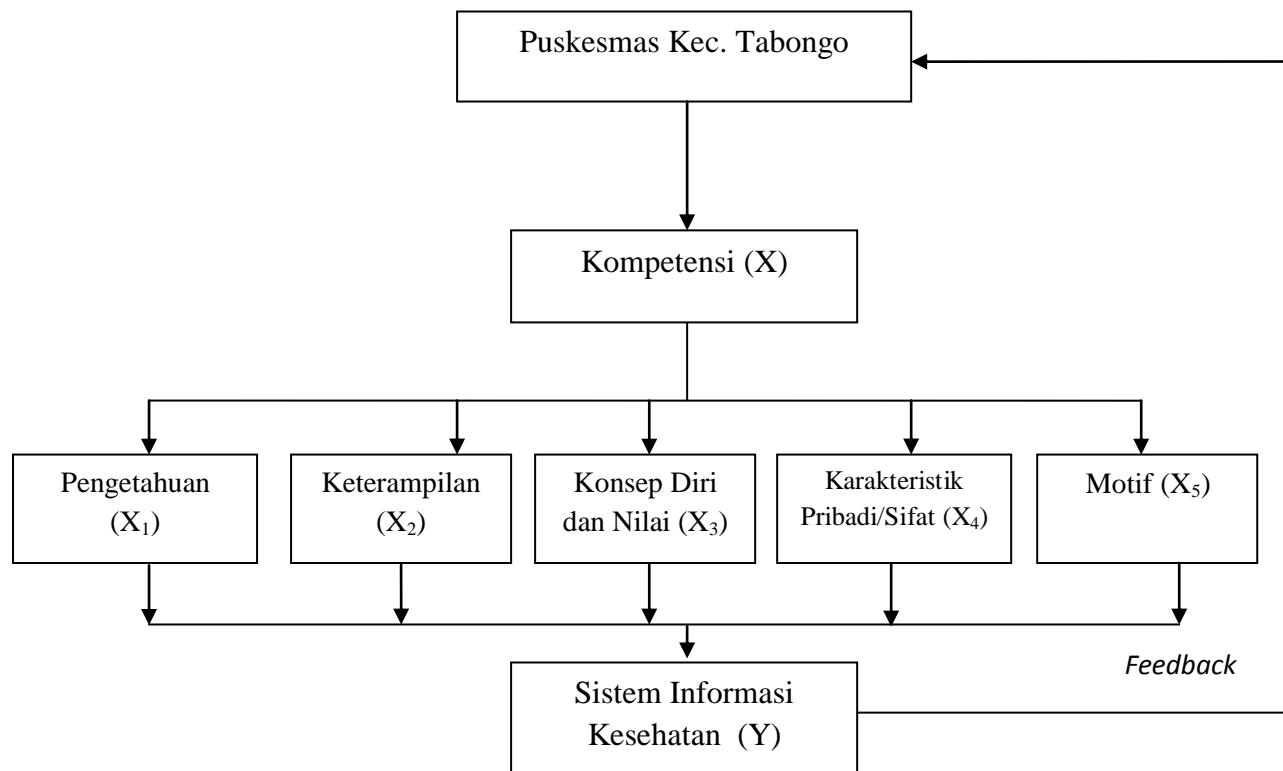
3. Ningsih (2013), Pengaruh Kompetensi Terhadap Penerapan sistem informasi kesehatan Pada Rumah sakit Umum Medan". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan sistem informasi kesehatan pada Rumah sakit Umum Medan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah pada penggunaan variabel penelitian, sedang perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian serta jumlah populasi dan sampel.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kompetensi merupakan suatu kombinasi faktual yang sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kompetensi adalah kemampuan secara komprehensif yang harus dimiliki oleh setiap pegawai guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas setiap hari. Adapun Kompetensi dimaksud yaitu Kemampuan dan Keterampilan. Dengan tingkat kompetensi yang baik diharapkan dapat meningkatkan penguasaan sistem informasi kesehatan.

Untuk memudahkan pembahasan terhadap masalah yang diteliti, maka dirasa perlu untuk menyusun suatu kerangka berpikir agar proses analisis dapat terarah dengan baik. di bawah ini disajikan suatu kerangka berpikir dari permasalahan Kompetensi terhadap penguasaan sistem informasi kesehatan pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Gambar. 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

1. Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X₁), Keterampilan (X₂), Konsep Diri dan Nilai-nilai (X₃). Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄) dan Motif (X₅) secara simultan berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
2. Kompetensi (X) yakni Pengetahuan (X₁) secara Parsial berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
3. Kompetensi (X) yakni Keterampilan (X₂) secara Parsial berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

4. Kompetensi (X) yakni Konsep Diri dan Nilai-nilai (X_3) secara Parsial berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
5. Kompetensi (X) yakni Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) secara Parsial berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
6. Kompetensi (X) yakni Motif (X_5) secara Parsial berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

3.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian dan kesatuan nyata, misalnya transaksi dan Objek nyata seperti tempat, benda atau orang dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Menurut Winarko surakhmad dalam Riduwan (2009;414) menggunakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran cirri-ciri variabel.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

- 1) Variabel bebas (*Independent*) yaitu Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) yang selanjutnya disebut variabel X.
- 2) Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X)	Pengetahuan (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memahami situasi secara analitis atau sistematis 2. Memahami sebuah situasi atau masalah secara kreatif, konsepsional dan induktif 3. Pengetahuan terkait pekerjaan secara teknikal, profesional dan managerial. 	Ordinal
	Keterampilan (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan berkomunikasi dengan baik secara tulisan 2. Keterampilan berkomunikasi dengan jelas secara lisan 3. Keterampilan meyakinkan orang lain dalam mendukung pekerjaan. 4. Keterampilan dalam mencari informasi tambahan. 	
	Konsep Diri dan Nilai (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara kerja untuk mengembangkan para kolega, klien dan atasan 2. Kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya 3. Kemauan bekerja sama dengan orang lain menjadi sebuah tim 4. Kemauan untuk memimpin orang lain dalam kelompok 5. Kemauan untuk mendengarkan dan memahami hal-hal yang tidak diungkapkan dengan kata-kata 6. Kemauan untuk menolong atau 	

		melayani pelanggan atau orang lain.	
	Karakteristik Pribadi/Sifat (X ₄)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri 2. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas 3. Kemampuan menyesuaikan diri secara efektif dalam berbagai situasi 4. Kemampuan dan kemauan mempromosikan dan memposisikan misi organisasi 	
	Motif (X ₅)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi 2. Kemampuan menjalin hubungan sosial yang baik 3. Derajat kepedulian terhadap pekerjaan. 	

Sumber Variabel X : Wibowo, (Jurnal Riza Addilah Farmila, 2014)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Sistem Informasi (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Proses informasi - Struktur manajemen informasi sistem 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi kebutuhan informasi dan data. 2. Pengumpulan data dan pengiriman/pelaporan data. 3. Pengolahan data, analisis data, penyajian dan penggunaan data dan informasi kesehatan 4. Sumber daya informasi yang terdiri dari perangkat lunak, perangkat keras dan sumber daya manusia 5. Perangkat pengaturan yaitu struktur organisasi dan standar prosedur 	Ordinal

Sumber Variabel Y : Hartono (Jurnal Anitya Helsa Rangkuti,2008).

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan jawaban yakni :sangat setuju, sering/selalu, kurang/kadang-kadang, jarang/tidak setuju, tidak pernah/sangat tidak setuju. Setiap pilihan diberikan nilai yang berbeda seperti (1,2,3,4,5)

**Tabel 3.2
Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu	5
Sering/Setuju	4
Kurang Setuju/Kadang-kadang	3
Jarang/Tidak Setuju	2
Tidak pernah/Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2005:86)

3.2.2 Populasi dan sampel

1. Populasi

Arikunto dalam Riduwan (2009:70), memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan Sugiyono dalam Riduwan (2009;70), memberi pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga benda-benda alam yang lain, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berkenan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri pada Puskesmas Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sejumlah 49 orang”.

Tabel 3.3. Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Kasubbag Tata usaha	1
3	Sistem Informasi Puskesmas	3
4	Kepegawaian	3
5	Perencanaan	3
6	Keuangan	4
7	Unit Kesehatan Masyarakat	15
8	Unit Kesehatan Pasien Kefarmasian dan Laboratorium	9
9	Jejaring dan Jaringan Puskesmas	5
10	Staf Umum	5
	Jumlah	49

Sumber : Puskesmas Kecamatan Tabongo, 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiono, 2012:62). Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sehubungan dengan jumlah populasi dibawah 100 maka tidak ditarik sampel, melainkan semua populasi dijadikan unit penelitian yaitu sebanyak 48 orang, tidak termasuk Kepala Puskesmas.

Tabel 3.4. Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Kasubbag Tata usaha	1
2	Sistem Informasi Puskesmas	3
3	Kepegawaian	3
4	Perencanaan	3
5	Keuangan	4
6	UKM	15
7	UKP Kefarmasian dan Lab	9
8	Jejaring dan Jaringan Puskesmas	5
9	Staf Umum	5
	Jumlah	48

3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden seperti hasil jawaban Quisioner dan hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder juga diperoleh dengan studi literature seperti buku referensi, jurnal, skripsi dan modul serta dokumen lainnya.

3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan penelitian sekaligus membuktikan benar tidaknya hipotesis yang telah diajukan dalam penulisan ini, akan digunakan metode Pengumpulan data sebagai berikut :

- a) Observasi adalah, Pada bagian ini peneliti mengamati serta memperhatikan apa yang menjadi masalah dalam penelitian pada Objek penelitian.
- b) Kuisisioner yaitu, memberikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada setiap responden sebagai alat pengumpulan data.
- c) Wawancara adalah, dimaksud untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui proses komunikasi dua arah.
- d) Studi pustaka, adalah metode pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur, buku, serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan.

3.2.4 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (Reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (Reliable) , maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya dan uji normalitas data sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2011:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditas atau kesahihan suatu instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Untuk menguji validitas dalam penulisan ini adalah dengan korelasi masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut masrun, yang dikutip Sugiyono (2012:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan : r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya populasi dan sampel

X = Variabel bebas (Independen)

Y = Variabel bebas (Dependent)

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{N^2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : $t = \text{Nilai t hitung}$

$n = \text{Jumlah Responden}$

$r = \text{Koefisien korelasi hasil r hitung}$

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi

Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

R	Keterangan
$0,000 < 0,199$	Korelasi sangat rendah
$0,200 < 0,399$	Korelasi Rendah
$0,400 < 0,699$	Korelasi Sedang
$0,700 < 0,899$	Korelasi tinggi
$0,900 < 1000$	Korelasi sangat tinggi

Sumber : (Sugiyono 2012;54)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (insrtumen) yang digunakan.Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha.Metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis alat ukur dari satu kali pengukuran, rumus yang digunakan adalah alpha.

Rumus yang digunakan dalam pengujian reliabilitas angket ini adalah rumus Alpha Croubach seperti berikut ini:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{\text{r}}^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas.

k = banyaknya item

s^2 = varians skor butir

rt^2 = varians skor total

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005:57). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuisioner pada responden. Data yang disebarluaskan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini maka peneliti perlu melakukan konversi data. Proses Transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala Pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang

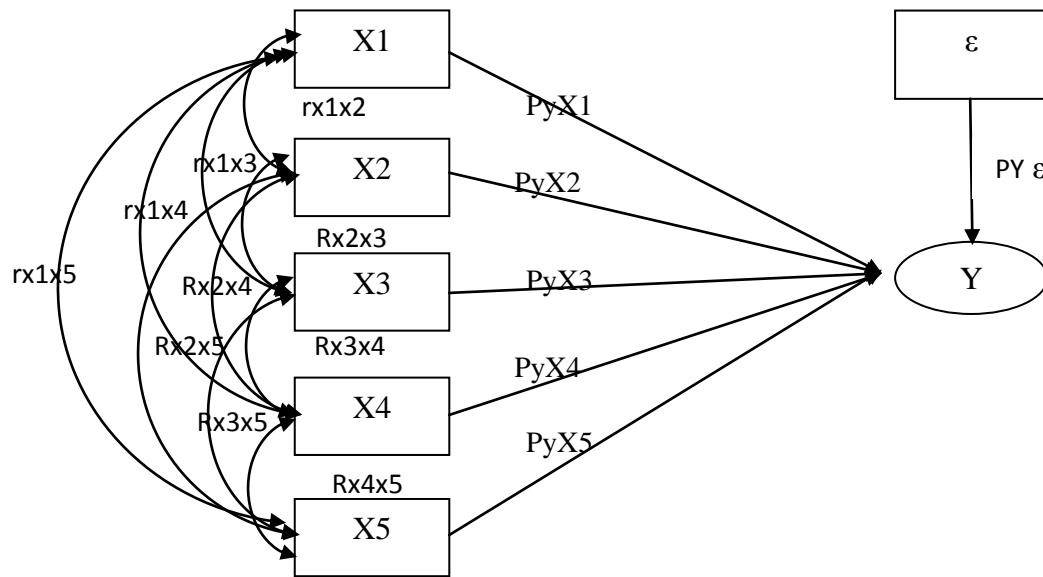
dikenal *Method Of Successive internal, Hays* (Riduwan, 2009). dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (Pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung *Scale value* (Interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :

$$Scale = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

3.2.5 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kompetensi terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke interval serta analisa jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke interval serta analisa jalur dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3.1 Path Analisis

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX4 + PYX5 + PY \varepsilon$$

Keterangan:

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Konsep Diri dan Nilai

X4 = Karakteristik Pribadi/Sifat

X5 = Motif

Y = Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y (*Epsilon*)

r = Korelasi antara variabel

Py = Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (Path Analisys) yang

memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2, X3, X4 dan X5 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti

3.2.6 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural yaitu :

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX4 = PYX5 + PY \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2, X3, X4, X5 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyxi (i=1,2,3,4 dan 5)
6. Menghitung yaitu R^2 koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2,X3,X4,X5 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (Py ϵ)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:
 - a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X1 \rightarrow Y = (Pyxi)(Pyxi); \text{ dimana } i = 1, 2, 3, 4 \text{ dan } 5$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Puskesmas Kec. Tabongo Kabupaten Gorontalo

Puskesmas Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu instansi teknis bidang kesehatan dibawah koordinasi langsung Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. Pelaksanaan setiap program kegiatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo dilaksanakan oleh setiap Puskesmas disetiap Kecamatan di Kabupaten Gorontalo. Hingga saat ini Puskesmas Kecamatan Tabongo telah memiliki fasilitas rawat inap untuk penyakit-penyakit ringan dan terus berbenah diri menuju predikat Puskesmas Global. Hal ini dilakukan dalam upaya membantu menukseskan program pemerintah Kabupaten Gorontalo khusnya dibidang Kesehatan baik kesehatan masyarakat maupun kesehatan lingkungan.

Demi mewujudkan pelayanan yang optimal terhadap kepentingan masyarakat dalam hal kesehatan, Puskesmas telah dilengkapi dengan suatu sistem informasi berbasis Teknologi Informasi. Hal ini dimaksudkan agar dapat memperlancar dan mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat. Penerapan sistem informasi kesehatan berbasis Teknologi Informasi senantiasa berusaha didukung pula oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bidang tersebut sehingga diharapkan akan dapat mewujudkan harapan dan tujuan pemerintah dalam bidang kesehatan.

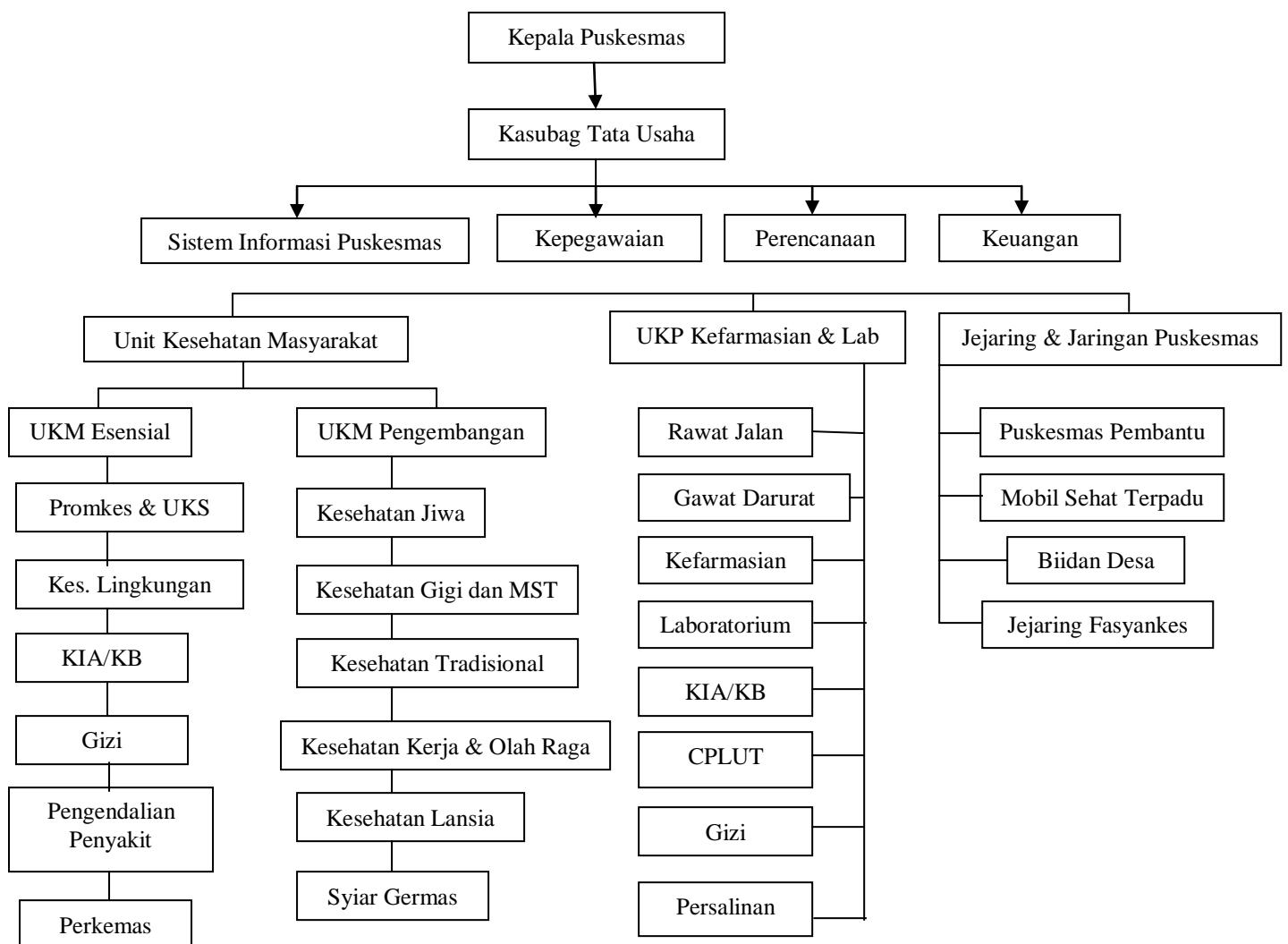
4.1.2. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya koordinasi dalam setiap langkah bersama agar dapat tercipta suatu strukturisasi individu yang produktif. Sturktur organisasi juga menjelaskan mengenai batas-batas wewenang dan tanggung jawab (*job description*) dalam kelompok suatu organisasi.

Pada umumnya struktur organisasi itu disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang hendak di capai. Orang bergabung dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri. Struktur organisasi memberikan kerangka untuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan aktivitas suatu organisasi. Pengembangan sturktur organisasi mencakup pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan oleh Puskesmas Kec. Tabongo melalui Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo berperan sebagai pelaksana program yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Gorontalo melalui persetujuan Sidang Paripurna DPRD yang bertujuan untuk mendukung terselenggaranya tujuan organisasi dalam bentuk pencapaian kinerja organisasi yang maksimal melalui peningkatan aktivitas dan kinerja para Pegawainya.

Untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut maka pemerintah Kabupaten Gorontalo telah menetapkan pembagian tugas dan tanggung jawab atas struktur organisasi, yang berbentuk line-staff. Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit seperti pada gambar dibawah ini.



Sumber : Puskesmas Kec. Tabongo Kab. Gorontalo

4.1.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan mengenai kondisi responden dalam hal ini adalah para Pegawai Puskesmas Kec. Tabongo. Data responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana yang memberikan jawaban tentang jenis kelamin, usia, dan Tingkat pendidikan terakhir responden. Adapun jumlah Responden dalam penelitian ini adalah 48 orang responden.

4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki-laki dan perempuan. Oleh karena itulah responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	21	43.8 %
2.	Perempuan	27	56.2 %
Total Responden		48	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah Pegawai yakni 48 orang sekitar 21 orang atau 43.8% di dominasi oleh Pegawai laki-laki dan sekitar 27 orang atau 56.2 % adalah Pegawai Perempuan.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Responden menurut usia dapat disajikan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 tahun	8	16.7 %
2.	31 - 40 tahun	24	50 %
3.	41 – 50 tahun	13	27 %
4.	Di Atas 51 tahun	3	6.3 %
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari 48 responden, 8 orang atau 16.7% berusia antara 20 – 30 tahun, 24 orang atau 50% berusia antara 31 – 40 tahun, 13 orang atau 27% berusia antara 41 – 50 tahun, dan 3 orang atau 6.3% berusia diatas 51 tahun.

4.1.3.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.

Responden menurut Tingkat pendidikan dimaksudkan memberikan gambaran mengenai pendidikan para responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Dua (S-2)	1	2.1 %
2.	Strata Satu (S-1)	18	37.5 %
3.	Diploma	21	43.8 %
4.	SMA/Sederajat	8	16.7 %
	Total Responden	48	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 48 orang, yang memiliki Pendidikan S-2 atau Strata Dua berjumlah 1 orang atau 2.1%, Pegawai yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 18 orang atau 37.5%, Pegawai yang

memiliki pendidikan Diploma berjumlah 21 orang atau 43.8 % dan pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 8 orang atau 16.7%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel pengausaan system informasi. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya :

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 48 = 48$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 48 = 240$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{240 - 48}{5} = 38.4 \text{ dibulatkan menjadi 38}$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	48 – 86	Sangat Rendah
2.	87 – 125	Rendah
3.	126 – 164	Sedang
4.	165 – 203	Tinggi
5.	204 – 242	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Sub Variabel Pengetahuan (X₁)

Hasil Tabulasi data variabel Pengetahuan (X₁), yang diisi oleh 48 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengetahuan (X₁)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	12.5	8	40	16.7	11	55	22.9
4	31	124	64.6	26	104	54.2	25	100	52.1
3	8	24	16.7	12	36	25.0	10	30	20.8
2	3	6	6.3	2	4	4.2	2	4	4.2
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	184	100	48	184	100	48	189	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Pengetahuan (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X₁.1, memperoleh skor 184 dengan kategori **tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.2 memperoleh skor 184 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.3, memperoleh skor 189 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.2. Gambaran Umum sub Variabel Keterampilan (X₂)

Hasil Tabulasi data sub variabel Keterampilan (X₂), yang diisi oleh 48 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan (X₂)

SKOR	Item											
	X ₂ 1			X ₂ .2			X ₂ .3			X ₂ 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	16.7	8	40	16.7	7	35	14.6	10	50	20.8
4	21	84	43.8	22	88	45.8	30	120	62.5	28	112	58.3
3	16	48	33.3	16	48	33.3	10	30	20.8	9	27	18.8
2	3	6	6.3	2	4	4.2	1	1	2.1	1	2	2.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	178	100	48	180	100	48	186	100	48	191	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Keterampilan (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1, memperoleh skor 178 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2, memperoleh skor 180 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3, memperoleh skor 186 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4, memperoleh skor 191 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.3 Gambaran Umum Sub Variabel Konsep diri dan Nilai (X₃)

Hasil Tabulasi data sub variabel konsep diri dan nilai (X₃), yang diisi oleh 48 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7.Tanggapan Responden Tentang sub Variabel konsep diri dan nilai (X₃)

SKOR	Item								
	X ₃ 1			X ₃ 2			X ₃ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	28	140	58.3	19	95	39.6	28	140	58.3
4	20	80	41.7	18	72	37.5	19	76	39.6
3	0	0	0	10	30	20.8	1	3	2.1
2	0	0	0	1	2	2.1	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	220	100	48	199	100	48	219	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item								
	X ₃ 4			X ₃ 5			X ₃ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	28	140	58.3	25	125	52.1	22	110	45.8
4	17	68	35.4	21	84	43.8	23	92	47.9
3	3	9	6.3	2	6	4.2	2	6	4.2
2	0	0	0	0	0	0	1	2	2.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	217	100	48	215	100	48	210	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Konsep diri dan Nilai (X_3), responden yang menjawab item pernyataan $X_{3.1}$, memperoleh skor 220 dengan kategori **Sangat tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{3.2}$ memperoleh skor 199 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{3.3}$, memperoleh skor 219 dengan kategori **Sangat Tinggi**, yang menjawab item pernyataan $X_{3.4}$, memperoleh skor 217 dengan kategori **Sangat tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{3.5}$ memperoleh skor 215 dengan kategori **Sangat Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{3.6}$, memperoleh skor 210 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

4.2.4. Gambaran Umum sub Variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4)

Hasil Tabulasi data sub variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4), yang diisi oleh 48 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4)

SKOR	Item											
	$X_{4.1}$			$X_{4.2}$			$X_{4.3}$			$X_{4.4}$		
	F	Skor	%									
5	29	145	60.4	25	125	52.1	27	135	56.3	26	130	54.2
4	18	72	37.5	18	72	37.5	16	64	33.3	19	76	39.6
3	1	3	2.1	5	15	10.4	4	12	8.3	1	3	2.1
2	0	0	0	0	0	0	1	2	2.1	2	4	4.2
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	220	100	48	212	100	48	213	100	48	213	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4), responden yang menjawab item pernyataan $X_{4.1}$, memperoleh skor 220 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan $X_{4.2}$, memperoleh skor 212 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

Responden yang menjawab item pernyataan X_{4.3}, memperoleh skor 213 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X_{4.4}, memperoleh skor 213 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

4.2.5. Gambaran Umum Sub Variabel Motif (X₅)

Hasil Tabulasi data variabel Motif (X₅), yang diisi oleh 48 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.9.Tanggapan Responden Tentang Variabel Motif (X₅)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	25.0	12	60	25.0	11	55	22.9
4	21	84	43.8	19	76	39.6	27	108	56.3
3	13	39	27.1	15	45	31.3	9	27	18.8
2	2	4	4.2	2	4	4.2	1	2	2.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	187	100	48	185	100	48	192	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Motif (X₅), responden yang menjawab item pernyataan X_{5.1}, memperoleh skor 187 dengan kategori **tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{5.2} memperoleh skor 185 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{5.3}, memperoleh skor 192 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.6. Gambaran Umum Variabel Penguasaan Sistem Informasi (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Penguasaan Sistem Informasi (Y) yang disi oleh 48 responden (sampel) dapat divisualisasikan melaluti tabel berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Sistem Informasi (Y)

SKOR	Item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	12.5	7	35	14.6	19	95	39.6	25	125	52.1
4	31	124	64.6	30	120	62.5	18	72	37.5	18	72	37.5
3	8	24	16.7	10	30	20.8	10	30	20.8	5	15	10.4
2	3	6	6.3	1	2	2.1	1	2	2.1	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	48	184	100	48	187	100	48	199	100	48	212	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Penguasaan Sistem Informasi (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.1} memperoleh skor 184 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.2} memperoleh skor 187 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.3} memperoleh skor 199 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.4} memperoleh skor 212 dengan kategori **Sangat Tinggi**.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 48 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sub Variabel Pengetahuan (X₁)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X₁

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompetensi (X)	Pengetahuan (X ₁)	X1.1	12.199	2.018	Valid	0.774	> 0,60 = reliabel
		X1.2	11.230	2.018	Valid		
		X1.3	8.056	2.018	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Pengetahuan (X₁) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.774 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel pengetahuan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Keterampilan (X₂)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X₂)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompetensi (X)	Keterampilan (X ₂)	X2.1	16.636	2.018	Valid	0.934	> 0,60 = reliabel
		X2.2	19.596	2.018	Valid		
		X2.3	12.825	2.018	Valid		
		X2.4	14.792	2.018	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Keterampilan (X₂) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.934 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Keterampilan (X₂) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Konsep Diri & Nilai (X₃)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X₃)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompetensi (X)	Konsep diri & Nilai (X ₃)	X3.1	6.629	2.018	Valid	0.841	> 0,60 = reliabel
		X3.2	6.395	2.018	Valid		
		X3.3	7.352	2.018	Valid		
		X3.4	11.800	2.018	Valid		
		X3.5	8.159	2.018	Valid		
		X3.6	8.858	2.018	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Konsep diri & Nilai (X₃) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.934 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Konsep diri & Nilai (X₃) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sub Variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub Variabel (X₄)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompetensi (X)	Karakteristik Pribadi/Sifat (X ₄)	X4.1	7.575	2.018	Valid	0.707	> 0,60 = reliabel
		X4.2	6.685	2.018	Valid		
		X4.3	6.704	2.018	Valid		
		X4.4	8.739	2.018	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.707

dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) reliabel karena $Cronbach's\ Alpha > 0,60$.

4.3.1.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sub Variabel Motif (X_5)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sub Variabel (X_5)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kompetensi (X)	Motif (X_5)	X5.1	10.806	2.018	Valid	0.851	$> 0,60 =$ reliabel
		X5.2	14.428	2.018	Valid		
		X5.3	13.239	2.018	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Motif (X_5) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.851 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motif (X_5) reliabel karena $Cronbach's\ Alpha > 0,60$.

4.3.1.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Penggunaan Sistem Informasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Penggunaan Sistem Informasi (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Penggunaan Sistem Informasi (Y)		Item 1	4.742	2.018	Valid	0.788	$> 0,60 =$ reliabel
		Item 2	6.448	2.018	Valid		
		Item 3	6.171	2.018	Valid		
		Item 4	4.329	2.018	Valid		
		Item 5	5.127	2.018	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Penggunaan Sistem Informasi (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini

diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.788 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Penguasaan Sistem Informasi reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui hubungan antar variabel bebas (independen) dan pengaruh variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil hubungan atau korelasi Pengetahuan (X_1) dengan Keterampilan (X_2) sebesar 0.306 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang rendah antara variabel Pengetahuan dan Keterampilan, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,200 - 0,399 dengan kategori rendah atau lemah. Korelasi Pengetahuan (X_1) dengan Konsep diri dan Nilai (X_3) sebesar 0.001 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah antara variabel Pengetahuan dan Konsep diri dan Nilai, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,000 - 0,199 dengan kategori sangat rendah atau sangat lemah. Korelasi Pengetahuan (X_1) dengan Karakteristik pribadi/sifat (X_4) sebesar 0.145 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah antara variabel Pengetahuan dan Konsep diri dan Nilai, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,000 - 0,199 dengan kategori sangat rendah atau sangat lemah. Korelasi Pengetahuan (X_1)

dengan Motif (X_5) sebesar 0,222 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang rendah atau lemah antara variabel Pengetahuan dan Motif, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,200 - 0,399 dengan kategori rendah atau lemah.

Korelasi Keterampilan (X_2) dengan Konsep diri dan Nilai (X_3) sebesar -0,010 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah antara sub variabel Keterampilan dan Konsep diri dan Nilai, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,000 - 0,199 dengan kategori sangat rendah atau sangat lemah. Korelasi Keterampilan (X_2) dengan Karakteristik Pribadi/sifat (X_4) sebesar 0,006 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah antara sub variabel Keterampilan dan Karakteristik pribadi/sifat, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,000 - 0,199 dengan kategori sangat rendah atau sangat lemah.

Korelasi Keterampilan (X_2) dengan Motif (X_5) sebesar 0,889 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang Tinggi atau kuat antara variabel Keterampilan dan Motif, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,700 - 0,899 dengan kategori Tinggi atau Kuat. Korelasi Konsep diri dan Nilai (X_3) dengan Karakteristik pribadi/sifat (X_4) sebesar 0,616 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang Sedang antara variabel Konsep diri dan Nilai dan Karakteristik Pribadi/sifat, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,400 - 0,699 dengan kategori sedang.

Korelasi Konsep diri dan Nilai (X_3) dengan Motif (X_5) sebesar -0.035 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah antara variabel Konsep diri dan Nilai dan Motif, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,000 - 0,199 dengan kategori sangat rendah atau sangat lemah. Korelasi Karakteristik pribadi/sifat (X_4) dengan Motif (X_5) sebesar -0.046 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah antara sub variabel Karakteristik pribadi/sifat dan Motif, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,000 - 0,199 dengan kategori sangat rendah atau sangat lemah.

Sedangkan hasil pengolahan data pengaruh langsung menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Pengetahuan (X_1) yang diukur terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Kompetensi yaitu sub variabel Pengetahuan (X_1) secara langsung terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) sebesar 0.404 atau 40.4 %, sub variabel Keterampilan (X_2) sebesar 0.239 atau sebesar 23.9%, Sub variabel Konsep diri dan nilai (X_3) sebesar 0.272 atau 27.2%, sub variabel Karakteristik pribadi/sifat (X_4) sebesar 0.257 atau 25.7% dan sub variabel Motif (X_5) sebesar 0.295 atau 29.5%. berdasarkan hasil analisis di atas terlihat bahwa sub variabel Pengetahuan (X_1) merupakan sub variabel yang paling dominan dibandingkan dengan sub variabel lainnya.

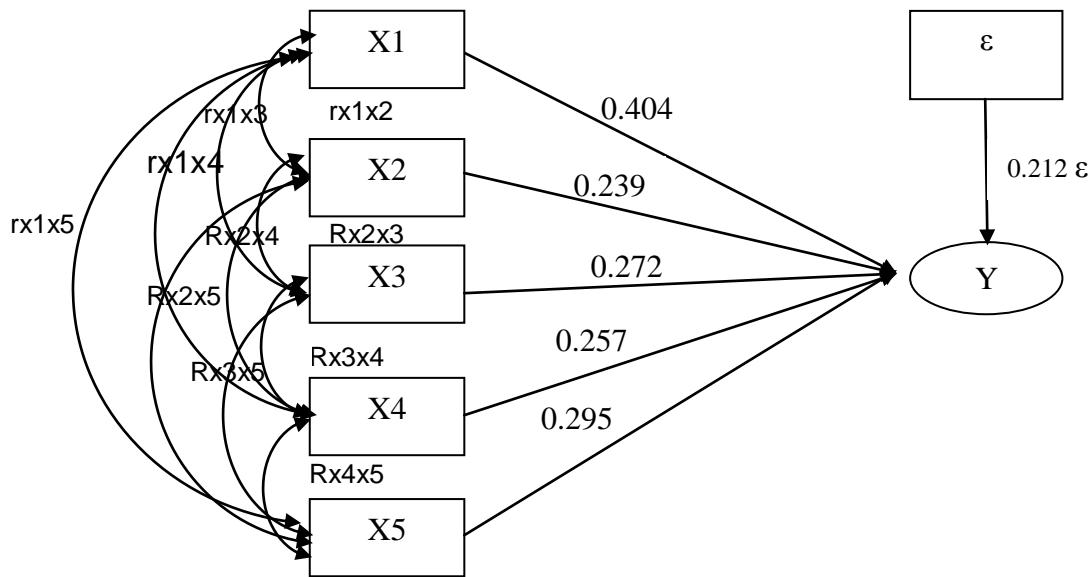
Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,212 atau sebesar 21.2 %. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran,

maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.788, ini berarti sekitar 78.8 % pengaruh yang ada terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) oleh variabel Kompetensi (X) yang terdiri dari sub variabel Pengetahuan (X₁), sub variabel Keterampilan (X₂), sub variabel Konsep diri dan nilai (X₃), sub variabel Karakteristik pribadi/sifat (X₄) dan sub variabel Motif (X₅) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0,212 atau 21.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Pembagian Kerja, dimana menurut Hasibuan (2012;201) bahwa “pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Dari hasil analisis di atas maka dapat diuraikan struktur fungsional dari analisis sebagai berikut

$$Y = 0.404X_1 + 0.239X_2 + 0.272X_3 + 0.257X_4 + 0.295X_5 + 0.212 \boldsymbol{\epsilon}$$

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Path Analisis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah sub variabel Pengetahuan (X_1) dengan nilai sebesar 0.404 atau 40.4% terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X) yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo

Berdasarkan uji F dengan tingkat sig 0.000, dengan besar pengaruh 0.788 Variabel Kompetensi (X) yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi (X) yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep

Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Kompetensi (X) yaitu Pengetahuan (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan sub variabel Pengetahuan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4% dengan nilai *probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan (X_1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Keterampilan (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan sub Variabel Keterampilan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.239 atau 23.9% dengan nilai *probability sig* $0.043 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keterampilan (X_2) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo **Diterima**.

4.5.4. Pengaruh Konsep Diri dan Nilai (X₃) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan sub Variabel Konsep diri dan Nilai (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.272 atau 27.2% dengan nilai *probability sig* $0.005 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Konsep diri dan Nilai (X₃) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo **Diterima**.

4.5.5. Pengaruh Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan sub Variabel Karakteristik Pribadi/sifat (X₄) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.257 atau 25.7% dengan nilai *probability sig* $0.008 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Karakteristik Pribadi/sifat (X₄) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo **Diterima**.

4.5.6. Pengaruh Motif (X₅) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan sub Variabel Motif (X₅) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.295 atau 29.5% dengan nilai *probability sig* $0.036 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis

yang menyatakan bahwa Motif (X_5) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo **Diterima.**

4.7 Pembahasan

4.7.1 Variabel Kompetensi yaitu Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/sifat (X_4) dan Motif (X_5) secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y).

Temuan penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Kec. Tabongo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh yang signifikan secara simultan oleh sub variabel Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/sifat (X_4) dan Motif (X_5) terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y). Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya penguasaan sistem informasi kesehatan di Puskesmas Kec. Tabongo Kab. Gorontalo sudah berjalan dengan baik, dimana para pegawai sebagian besar dapat mengoperasikan sistem informasi kesehatan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Operasionalisasi sistem informasi kesehatan di Puskesmas Kec. Tabongo yang sudah berjalan dan berfungsi hingga saat ini dimana seluruh Dokter, perawat hingga staf diwajibkan untuk dapat menguasai dan menjalankan sistem informasi dari setiap bidang masing-masing. Kondisi yang ada saat ini di Puskesmas Kec. Tabongo merupakan wujud dari usaha para dokter, perawat dan para pegawai untuk belajar dan memahami serta menjalankan sistem informasi yang ada yang berbasis Teknologi Informasi. Keseimbangan pengetahuan dengan keterampilan yang didukung oleh faktor-faktor individu seperti konsep diri dan nilai,

karakteristik pribadi/sifat dan motif dari para pegawai akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas mereka.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Richard E. (Sudarmanto,2014:46) “kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan prestasi kerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan”.

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Robiansyah (2014) Pengaruh Kompetensi Terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Samarinda hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan. Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi memiliki peran yang besar berpengaruh untuk meningkatkan penguasaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Samarinda.

4.7.2 Pengaruh Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep diri & nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) secara *Parsial* berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

1. Pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 48 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan sub variabel Pengetahuan (X_1) terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dimana variabel Pengetahuan memiliki nilai yang dominan menunjukkan bahwa pengetahuan adalah hal yang sangat penting dan menjadi hal yang utama yang harus di,iliki oleh para pegawai dalam memahami dan menguasai sistem informasi dilingkungan kerjanya. Gambaran pada objek

penelitian dimana sebagian besar dari para pegawai telah diberikan pelatihan sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Terry (Sutrisno, 2012: 91) Pengetahuan merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada Pengetahuan yang baik.

Hasil Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiputera (2013) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Sistem Informasi Manajemen Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap sistem informasi manajemen pada PT. Primarindo Asia Infrastructure. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen.

2. Keterampilan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 48 responden menunjukan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh dominan terhadap Penggunaan Sistem Informasi dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Keterampilan (X_2) terhadap Penggunaan Sistem Informasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Keterampilan memiliki Nilai yang lebih kecil dimana hal ini menunjukkan bahwa penguasaan sistem informasi kesehatan membutuhkan para pegawai yang memiliki keterampilan terutama dibidang komputer. Kondisi ini dihubungkan dengan fakta di Puskesmas Kec. Tabongo dimana dari keseluruhan pegawai memang masih ada beberapa pegawai

yang belum terampil dalam menjalankan dan mengoperasikan sistem informasi kesehatan yang sudah ada.

Hal ini diperkuat Teori Menurut Spencer dan Spencer (Suroto, 2014;83), cluster keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative*(INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO).

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana Keterampilan para pegawai jika lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan pula penguasaan pegawai terhadap sistem informasi kesehatan di Puskesmas Kec. Tabongo. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Robiansyah (2014) Pengaruh Kompetensi Terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Samarinda hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan. Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi memiliki peran yang besar berpengaruh untuk meningkatkan penguasaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Samarinda.

3. Konsep Diri dan Nilai (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 48 responden menunjukan bahwa sub variabel Konsep diri dan nilai (X₃) memiliki pengaruh yang cukup kecil terhadap Penguasaan Sistem Informasi dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Konsep diri dan nilai (X₃) terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, sub variabel konsep diri dan nilai memiliki Nilai yang lebih kecil dimana hal ini menunjukkan bahwa penguasaan sistem informasi kesehatan membutuhkan

para pegawai yang memiliki konsep pengembangan yang baik terutama dibidang komputer. Kondisi ini dihubungkan dengan fakta di Puskesmas Kec. Tabongo dimana dari keseluruhan pegawai memang masih ada beberapa pegawai yang belum terampil dan terkadang masih kebingungan dalam menjalankan dan mengoperasikan sistem informasi kesehatan yang sudah ada.

Hal ini diperkuat Teori Menurut Spencer dan Spencer (Suroto, 2014;85), “cluster ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness: assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork andcooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO)”.

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana konsep diri dan nilai para pegawai jika lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan pula penguasaan pegawai terhadap sistem informasi kesehatan di Puskesmas Kec. Tabongo. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Robiansyah (2014) Pengaruh Kompetensi Terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Samarinda hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan. Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi memiliki peran yang besar berpengaruh untuk meningkatkan penguasaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Samarinda.

4. Karakteristik Pribadi/sifat (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 48 responden menunjukan bahwa sub variabel Karakteristik pribadi/sifat berpengaruh cukup kecil terhadap Penguasaan Sistem Informasi dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel karakteristik pribadi/sifat (X_4) terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Keterampilan memiliki Nilai yang lebih kecil dimana hal ini menunjukkan bahwa para pegawai yang ada saat ini masih belum sepenuhnya memiliki karakter yang benar-benar dapat diandalkan dalam menjalankan semua sistem informasi yang diterapkan pada Puskesmas Kec. Tabongo. Kondisi saat ini dimana para pegawai masih sebatas melaksanakan apa yang diperintahkan kepada mereka tanpa berusaha untuk memacu dan mendorong diri agar dapat lebih baik lagi dalam memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini diperkuat Teori Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Suroto (2014), cluster ini mencakup kompetensi *self control* (SCT), *self confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC).

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana karakteristik yang kuat dan bagus dalam melaksanakan tugas sangat dibutuhkan oleh para pegawai dimana jika lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan pula penguasaan pegawai terhadap sistem informasi kesehatan di Puskesmas Kec. Tabongo. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ningsih (2013), Pengaruh Kompetensi Terhadap Penerapan sistem

informasi kesehatan Pada Rumah sakit Umum Medan". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan sistem informasi kesehatan pada Rumah sakit Umum Medan.

5. Motif (X₅) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y) pada Puskesmas Kec. Tabongo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 48 responden menunjukan bahwa sub variabel Motif berpengaruh terhadap Penguasaan Sistem Informasi dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel motif (X₅) terhadap Penguasaan Sistem Informasi (Y), meskipun pengaruhnya kecil. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, sub variabel motif memiliki Nilai yang kecil dimana hal ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis para pegawai masih terpaku pada tugas dan pekerjaan yang tercatat tanpa didukung oleh keinginan dari diri pribadi untuk lebih berusaha mengembangkan diri dan kemampuan dalam penguasaan sistem informasi kesehatan. Kondisi ini dihubungkan dengan fakta di Puskesmas Kec. Tabongo dimana dari keseluruhan pegawai memang masih ada beberapa pegawai yang belum termotivasi dalam menjalankan dan mengoperasikan sistem informasi kesehatan yang sudah ada.

Hal ini diperkuat Teori Menurut Spencer dan Spencer, (Suroto, 2014;88), Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH). Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana Keterampilan para pegawai jika lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan pula penguasaan pegawai terhadap sistem informasi kesehatan di Puskesmas Kec. Tabongo. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Adiputera (2013) dalam penelitiannya tentang

Pengaruh Kompetensi Terhadap Sistem Informasi Manajemen Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap sistem informasi manajemen pada PT. Primarindo Asia Infrastructure. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki peran yang besar berpengaruh untuk meningkatkan penguasaan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Samarinda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri dan Nilai (X_3), Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) dan Motif (X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
2. Kompetensi yakni Pengetahuan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
3. Kompetensi yakni Keterampilan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
4. Kompetensi yakni Konsep Diri dan Nilai (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.
5. Kompetensi yakni Karakteristik Pribadi/Sifat (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

6. Kompetensi yakni Motif (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Tabongo.

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja Pegawai antara lain :

1. Bahwa organisasi hendaknya lebih dapat memperhatikan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan penguasaan para Pegawai terhadap sistem informasi kesehatan dimana sub variabel Keterampilan memiliki nilai pengaruh paling kecil sehingga membutuhkan perhatian serius dari pimpinan untuk dapat diikutkan dalam berbagai pelatihan yang berhubungan dengan penerapan sistem informasi kesehatan..
2. Bahwa masih adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalahPembagian Kerja. Menurut Hasibuan (2014;201) bahwa “pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastassia D dan Lilis S, 2011. Sistem Informasi Perpajakan Indonesia, Jogyakarta: Andi
- Adiputera (2013) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Sistem Informasi Manajemen Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap sistem informasi manajemen pada PT. Primarindo Asia Infrastructure.
- Arikunto, Suharsimi. 2011: *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013: *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Jogyakarta
- A.Anwar P. Mangkunegara, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Awig, dkk. 2010. *Pengelolaan karyawan*. Edisi kedua. Jogjakarta : Penerbit BPFE Yogyakarta
- Farmila Riza Adillah, 2014. *Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Penerimaan Pajak Restoran pada Dinas Pendapatan Daerah kota Pekanbaru*.
- Ghazali, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rineka Karyya Bandung.
- Handayani, 2014. Jurnal Efektivitas penerapan Sistem Informasi Kesehatan pada Puskesmas Boyolali
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta Jogyakarta
- Istjianto, 2011. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Jackson, H, Jhon, L. Mathis, Robert 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,

- Kartono, 2013. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung
- Ningsih (2013), Pengaruh Kompetensi Terhadap Penerapan sistem informasi kesehatan Pada Rumah sakit Umum Medan”.
- Rangkuti Anitya Helsa. 2008. *Gambaran Pelaksanaan Sistem Informasi Kesehatan Integrasi Puskesmas di Wilayah Kerja Suku Dinas Kesehatan Masyarakat Jakarta Timur*.
- Robbins, Stephen. 2014: *Essentials of Organizational Behavior. Fourth Edition*. New Yersey: Prentice-Hall.
- Romney and Steinbart, 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*”. Edisi 13, alih bahasa Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari, Salemba Empat, Jakarta
- Riduwan, 2009. *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*. Penerbit Aifabeta. Bandung
- Rivai dan Sagala, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Jogyakarta
- Robiansyah (2014) Pengaruh Kompetensi Terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Samarinda hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap penguasaan Sistem Informasi Kesehatan.
- Ruky Ahmad, 2014. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Pustaka Setia, Bandung
- Sastrohadiwiyo, B.Siswanto, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operaional*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Siagian, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Askara,

- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Askara,
- Singodimedjo, 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia Ed. Kedua*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Siswanto, 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi ketiga*. Penerbit BPFE Jogyakarta.
- Syarifatul 2012 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Bumi Askara .
- Sulhani, Q. 2010. *Manajemen Kinerja. Program Pasca Sarjana*: Jakarta: UNJ.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Edisi Kedua, Yogyakarta, 2014
- Sugiyono. 2011: *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015: *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012: *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutoto, 2004. *Manajemen Sumber DayaManusia*. BPFE Jogyakarta
- Veithzal Rivai. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta,
- Yuli Cantika, Sri Budi. 2005. *Manajemen Smber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UMM press. Malang

Sumber-sumber lain :

Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 004/Menkes/SK/I/2003 tentang kebijakan dan strategi desentralisasi bidang kesehatan.

Kepmenkes Nomor 932/Menkes/SK/VIII/2002 tentang petunjuk pelaksanaan pengembangan sistem laporan informasi kesehatan Kabupaten/Kota.

Kepmenkes No. 34/Menkes/SK/VIII/2012. Konsep-konsep Sistem Informasi Kesehatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 46 2014. Tentang Sistem Informasi Kesehatan.

LAMPIRAN 1. KUESIONER

Petunjuk Pengisian Questioner :

1. Sayasebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Pendidikan :

I. VARIABEL KOMPETENSI (X)

A. Sub Variabel Pengetahuan (X₁)

1. Para pegawai Mengetahuidan memahami pengetahuandibidang masing-masing
 - a. Selalu Mengetahuidan memahami pengetahuandibidang masing-masing
 - b. Sering Mengetahuidan memahami pengetahuandibidang masing-masing
 - c. Kadang-kadang Mengetahuidan memahami pengetahuandibidang masing-masing
 - d. Jarang Tidak Mengetahuidan memahami pengetahuandibidang masing-masing
 - e. Tidak Pernah memiliki pengetahuan yang baik
2. Para pegawai memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan,
 - a. Selalu memiliki keterampilan yang baik
 - b. Sering Memiliki keterampilan yang baik
 - c. Kadang-kadang memiliki keterampilan yang baik
 - d. Jarang memiliki keterampilan yang baik
 - e. Tidak Pernah memiliki keterampilan yang baik
3. Para pegawai harus memiliki Pengetahuan terkait pekerjaan secara teknikal, profesional dan managerial
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

B. Sub Variabel Keterampilan (X₂)

1. Para pegawai senantiasa harus memiliki Keterampilanberkomunikasidenganbaiksecaratulisan,
 - a. Selalu memiliki Keterampilanberkomunikasidenganbaiksecaratulisan
 - b. Seringmemiliki Keterampilanberkomunikasidenganbaiksecaratulisan
 - c. Kadang-kadangmemiliki Keterampilanberkomunikasidenganbaiksecaratulisan
 - d. Jarang memiliki Keterampilanberkomunikasidenganbaiksecaratulisan
 - e. TidakPernahmemiliki Keterampilanberkomunikasidenganbaiksecaratulisan
2. Para pegawai senantiasa harus memiliki Keterampilanberkomunikasidenganjelassecaralisan,
 - a. Selalu memilkiKeterampilanberkomunikasidenganjelassecaralisan
 - b. SeringmemilikiKeterampilanberkomunikasidenganjelassecaralisan
 - c. Kadang- kadangmemilikiKeterampilanberkomunikasidenganjelassecaralisan
 - d. JarangmemilikiKeterampilanberkomunikasidenganjelassecaralisan
 - e. TidakPernahmemilikiKeterampilanberkomunikasidenganjelassecaralisan
3. Para pegawai senantiasa harus memiliki Keterampilanmeyakinkan orang lain dalammendukungpekerjaan.
 - a. Selalu memiliki Keterampilanmeyakinkan orang lain dalammendukungpekerjaan
 - b. Sering memiliki Keterampilanmeyakinkan orang lain dalammendukungpekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki Keterampilanmeyakinkan orang lain dalammendukungpekerjaan
 - d. Jarang memiliki Keterampilanmeyakinkan orang lain dalammendukungpekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki Keterampilanmeyakinkan orang lain dalammendukungpekerjaan
4. Para pegawai senantiasa harus memiliki Keterampilandalammencariinformasitambah.
 - a. Selalu memiliki Keterampilandalammencariinformasitambah
 - b. Sering memiliki Keterampilandalammencariinformasitambah
 - c. Kadang-kadang memiliki Keterampilandalammencariinformasitambah
 - d. Jarang memiliki Keterampilandalammencariinformasitambah
 - e. Tidak pernah memiliki Keterampilandalammencariinformasitambah

C. Sub Variabel Konsep Diri dan Nilai (X₃)

1. Para pegawai senantiasa harus memiliki konsep diri Cara kerja untuk mengembangkan para kolega, klien dan atasan
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Para pegawai harus memiliki Kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Para pegawai harus memiliki Kemauan bekerja sama dengan orang lain menjadi sebuah tim
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Para pegawai harus memiliki Kemauan untuk memimpin orang lain dalam kelompok.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Para pegawai harus memiliki Kemauan untuk mendengarkan dan memahami hal-hal yang tidak diungkapkan dengan kata-kata
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Para pegawai harus memiliki Kemauan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

D. Sub Variabel Karakteristik Pribadi/Sifat (X₄)

1. Para pegawai harus memiliki Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Para pegawai harus memiliki Keyakinan pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Para pegawai harus memiliki Kemampuan menyesuaikan diri secara efektif dalam berbagai situasi
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Para pegawai harus memiliki Kemampuan dan kemauan mempromosikan dan memposisikan diri dalam organisasi
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

E. Sub Variabel Motif (X₅)

1. Para pegawai harus memiliki Kemampuan memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Para pegawai harus memiliki Kemampuan menjalin hubungan sosial yang baik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Para pegawai harus memiliki Derajat kepedulian terhadap pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

II. VARIABEL PENGUASAAN SISTEM (Y)

1. Penguasaan sistem informasi kesehatan oleh para pegawai senantiasa ditandai oleh kemampuan Mengidentifikasi kebutuhan informasi dan data
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Para pegawai senantiasa memahami proses Pengumpulan data dan pengiriman/pelaporan data.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Para pegawai harus memahami Pengolahan data, analisis data, penyajian dan penggunaan data dan informasi kesehatan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Para pegawai harus mengetahui Sumber daya informasi yang terdiri dari perangkat lunak, perangkat keras dan sumber daya manusia
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Para pegawai harus memahami Perangkat pengaturan yaitu struktur organisasi dan standar prosedur
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

LAMPIRAN 2. DATA ORDINAL PENGETAHUAN DAN DATA INTERVAL

DATA ORDINAL PENGETAHUAN (X_1)

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	4	4	5	13
3	4	4	5	13
4	4	4	4	12
5	4	3	3	10
6	4	4	5	13
7	4	4	3	11
8	4	5	3	12
9	4	4	3	11
10	4	5	2	11
11	3	3	4	10
12	3	3	4	10
13	3	3	4	10
14	2	3	5	10
15	4	4	5	13
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	4	4	3	11
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	3	4	11
29	4	4	4	12
30	4	3	4	11
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	3	3	3	9

36	3	3	3	9
37	3	3	3	9
38	2	2	2	6
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	5	5	5	15
44	4	4	4	12
45	3	3	3	9
46	2	4	4	10
47	4	2	4	10
48	4	4	4	12

DATA INTERVAL PENGETAHUAN (X_1)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	3.000	8.000	0.167	0.229	0.303	-0.742	1.887
	4.000	31.000	0.646	0.875	0.206	1.150	3.118
	5.000	6.000	0.125	1.000	0.000		4.615
	2.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
2.000	3.000	12.000	0.250	0.292	0.343	-0.549	2.121
	4.000	26.000	0.542	0.833	0.250	0.967	3.310
	5.000	8.000	0.167	1.000	0.000	8.210	4.637
	3.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
3.000	3.000	10.000	0.208	0.250	0.318	-0.674	2.040
	4.000	25.000	0.521	0.771	0.303	0.742	3.166
	5.000	11.000	0.229	1.000	0.000		4.460

Succesive Interval

1	2	3	Jumlah
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	4.460	10.889
3.118	3.310	4.460	10.889
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	2.121	2.040	7.279
3.118	3.310	4.460	10.889
3.118	3.310	2.040	8.468

3.118	4.637	2.040	9.795
3.118	3.310	2.040	8.468
3.118	4.637	1.000	8.755
1.887	2.121	3.166	7.175
1.887	2.121	3.166	7.175
1.887	2.121	3.166	7.175
1.000	2.121	4.460	7.581
3.118	3.310	4.460	10.889
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	3.166	9.595
4.615	4.637	4.460	13.712
4.615	4.637	4.460	13.712
3.118	3.310	2.040	8.468
3.118	3.310	3.166	9.595
4.615	4.637	4.460	13.712
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	2.121	3.166	8.406
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	2.121	3.166	8.406
3.118	3.310	3.166	9.595
1.887	2.121	2.040	6.049
3.118	3.310	3.166	9.595
4.615	4.637	4.460	13.712
1.887	2.121	2.040	6.049
1.887	2.121	2.040	6.049
1.887	2.121	2.040	6.049
1.000	1.000	1.000	3.000
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	3.166	9.595
3.118	3.310	3.166	9.595
4.615	4.637	4.460	13.712
4.615	4.637	4.460	13.712
3.118	3.310	3.166	9.595
1.887	2.121	2.040	6.049
1.000	3.310	3.166	7.476
3.118	1.000	3.166	7.284
3.118	3.310	3.166	9.595

DATA ORDINAL KETERAMPILAN (X₂)

NO	ITEM PERTANYAAN				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	3	3	4	4	14
2	4	4	5	5	18
3	4	4	5	4	17
4	3	3	4	4	14
5	3	3	3	4	13
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	3	3	4	4	14
10	4	4	4	4	16
11	3	3	4	4	14
12	3	3	4	5	15
13	3	3	4	4	14
14	5	5	4	5	19
15	2	2	4	4	12
16	5	5	4	5	19
17	4	4	4	4	16
18	5	5	4	5	19
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	5	5	5	5	20

39	2	2	2	2	8
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16
46	3	3	3	3	12
47	4	4	4	4	16
48	2	4	4	4	14

DATA INTERVAL KETERAMPILAN (X_2)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	3.000	16.000	0.333	0.396	0.385	-0.264	2.181
	4.000	21.000	0.438	0.833	0.250	0.967	3.277
	5.000	8.000	0.167	1.000	0.000	8.210	4.467
2.000	2.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
	3.000	16.000	0.333	0.375	0.379	-0.319	2.267
	4.000	22.000	0.458	0.833	0.250	0.967	3.420
	5.000	8.000	0.167	1.000	0.000	8.210	4.637
3.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	3.000	10.000	0.208	0.229	0.303	-0.742	2.192
	4.000	30.000	0.625	0.854	0.229	1.054	3.525
	5.000	7.000	0.146	1.000	0.000		4.975
4.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	3.000	9.000	0.188	0.208	0.287	-0.812	2.143
	4.000	28.000	0.583	0.792	0.287	0.812	3.406
	5.000	10.000	0.208	1.000	0.000		4.783

Succesive Interval

1	2	3	4	JUMLAH
2.181	2.267	3.525	3.406	11.379
3.277	3.420	4.975	4.783	16.455
3.277	3.420	4.975	3.406	15.078
2.181	2.267	3.525	3.406	11.379
2.181	2.267	2.192	3.406	10.046
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
2.181	2.267	3.525	3.406	11.379

3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
2.181	2.267	3.525	3.406	11.379
2.181	2.267	3.525	4.783	12.756
2.181	2.267	3.525	3.406	11.379
4.467	4.637	3.525	4.783	17.411
1.000	1.000	3.525	3.406	8.931
4.467	4.637	3.525	4.783	17.411
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
4.467	4.637	3.525	4.783	17.411
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
4.467	4.637	4.975	4.783	18.861
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
4.467	4.637	4.975	4.783	18.861
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
4.467	4.637	4.975	4.783	18.861
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
4.467	4.637	4.975	4.783	18.861
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
4.467	4.637	4.975	4.783	18.861
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
2.181	2.267	2.192	2.143	8.784
3.277	3.420	3.525	3.406	13.628
1.000	3.420	3.525	3.406	11.351

DATA ORDINAL KONSEP DIRI & NILAI (X₃)

NO	ITEM PERTANYAAN						JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	3	5	4	4	4	24
13	5	5	5	5	3	5	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	5	5	4	26
16	4	4	5	5	4	5	27
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	5	5	5	4	4	28
20	4	5	4	5	5	5	28
21	4	4	5	5	5	4	27
22	4	5	4	5	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	5	3	4	3	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	3	3	3	20
27	4	3	4	4	4	4	23
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	4	4	5	4	26
30	5	5	5	5	5	4	29
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	5	3	5	4	4	4	25
34	5	4	4	5	5	4	27
35	5	3	5	5	4	4	26
36	5	3	4	4	4	4	24
37	4	3	4	4	4	4	23
38	5	2	5	4	4	5	25
39	5	4	5	5	5	5	29
40	5	4	5	5	5	4	28
41	5	3	5	5	5	5	28

42	5	3	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	2	22
44	4	3	4	4	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	3	4	5	5	5	26
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30

DATA INTERVAL KONSEP DIRI & NILAI (X_3)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	20.000	0.417	0.417	0.390	-0.210	1.000
	5.000	28.000	0.583	1.000	0.000		2.605
2.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	3.000	10.000	0.208	0.229	0.303	-0.742	2.192
	4.000	18.000	0.375	0.604	0.385	0.264	3.187
	5.000	19.000	0.396	1.000	0.000		4.379
3.000	3.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	4.000	19.000	0.396	0.417	0.390	-0.210	2.547
	5.000	28.000	0.583	1.000	0.000		4.075
4.000	3.000	3.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	17.000	0.354	0.417	0.390	-0.210	2.213
	5.000	28.000	0.583	1.000	0.000		3.637
5.000	3.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
	4.000	21.000	0.438	0.479	0.398	-0.052	2.431
	5.000	25.000	0.521	1.000	0.000		3.903
6.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	3.000	2.000	0.042	0.063	0.123	-1.534	1.657
	4.000	23.000	0.479	0.542	0.397	0.105	2.835
	5.000	22.000	0.458	1.000	0.000		4.272

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	JUMLAH
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	2.835	14.212
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	4.379	4.075	2.213	2.431	2.835	18.538
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	2.835	14.212
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870

1.000	2.192	4.075	2.213	2.431	2.835	14.745
2.605	4.379	4.075	3.637	1.000	4.272	19.968
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
1.000	3.187	2.547	3.637	3.903	2.835	17.107
1.000	3.187	4.075	3.637	2.431	4.272	18.600
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	3.187	4.075	3.637	3.903	4.272	21.678
2.605	4.379	4.075	3.637	2.431	2.835	19.961
1.000	4.379	2.547	3.637	3.903	4.272	19.737
1.000	3.187	4.075	3.637	3.903	2.835	18.635
1.000	4.379	2.547	3.637	3.903	4.272	19.737
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	2.835	14.212
1.000	3.187	4.075	1.000	2.431	1.657	13.349
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	2.835	14.212
1.000	3.187	1.000	1.000	1.000	1.657	8.844
1.000	2.192	2.547	2.213	2.431	2.835	13.217
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	3.187	2.547	2.213	3.903	2.835	17.289
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	2.835	21.433
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	2.835	14.212
1.000	3.187	2.547	1.000	2.431	2.835	12.999
2.605	2.192	4.075	2.213	2.431	2.835	16.351
2.605	3.187	2.547	3.637	3.903	2.835	18.713
2.605	2.192	4.075	3.637	2.431	2.835	17.774
2.605	2.192	2.547	2.213	2.431	2.835	14.823
1.000	2.192	2.547	2.213	2.431	2.835	13.217
2.605	1.000	4.075	2.213	2.431	4.272	16.596
2.605	3.187	4.075	3.637	3.903	4.272	21.678
2.605	3.187	4.075	3.637	3.903	2.835	20.241
2.605	2.192	4.075	3.637	3.903	4.272	20.683
2.605	2.192	2.547	2.213	2.431	2.835	14.823
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	1.000	12.377
1.000	2.192	2.547	2.213	2.431	2.835	13.217
1.000	3.187	2.547	2.213	2.431	2.835	14.212
1.000	2.192	2.547	3.637	3.903	4.272	17.550
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870
2.605	4.379	4.075	3.637	3.903	4.272	22.870

DATA ORDINAL KARAKTERISTIK PRIBADI/SIFAT (X₄)

NO	ITEM PERTANYAAN				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	4	19
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	4	4	5	5	18
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	4	5	5	19
11	5	5	5	5	20
12	4	3	5	5	17
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	5	4	4	17
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	4	5	5	19
21	4	5	4	4	17
22	5	4	5	5	19
23	4	4	4	4	16
24	5	5	4	5	19
25	4	3	4	4	15
26	4	4	4	4	16
27	4	4	5	3	16
28	5	5	5	5	20
29	5	5	2	5	17
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	3	4	3	4	14
33	4	4	4	4	16
34	4	5	5	4	18
35	4	5	3	4	16
36	5	3	5	5	18
37	5	4	5	4	18
38	5	4	5	2	16
39	5	5	5	5	20
40	4	5	4	5	18
41	4	3	3	2	12

42	5	5	4	5	19
43	4	4	4	4	16
44	5	3	3	4	15
45	4	4	4	4	16
46	5	4	5	4	18
47	5	4	4	4	17
48	5	5	4	5	19

DATA INTERVAL KARAKTERISTIK PRIBADI/SIFAT (X_4)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	4.000	18.000	0.375	0.396	0.385	-0.264	2.512
	5.000	29.000	0.604	1.000	0.000		4.044
2.000	3.000	5.000	0.104	0.104	0.181	-1.258	1.000
	4.000	18.000	0.375	0.479	0.398	-0.052	2.155
	5.000	25.000	0.521	1.000	0.000		3.501
3.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	3.000	4.000	0.083	0.104	0.181	-1.258	1.838
	4.000	16.000	0.333	0.438	0.394	-0.157	2.766
	5.000	27.000	0.563	1.000	0.000		4.106
4.000	2.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
	3.000	1.000	0.021	0.063	0.123	-1.534	1.510
	4.000	19.000	0.396	0.458	0.397	-0.105	2.446
	5.000	26.000	0.542	1.000	0.000		3.870

Succesive Interval

1	2	3	4	JUMLAH
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	2.446	14.097
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
2.512	2.155	4.106	3.870	12.644
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	2.155	4.106	3.870	14.176
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
2.512	1.000	4.106	3.870	11.489
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
2.512	3.501	2.766	2.446	11.225

4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	2.155	4.106	3.870	14.176
2.512	3.501	2.766	2.446	11.225
4.044	2.155	4.106	3.870	14.176
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
4.044	3.501	2.766	3.870	14.181
2.512	1.000	2.766	2.446	8.724
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
2.512	2.155	4.106	1.510	10.284
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
4.044	3.501	1.000	3.870	12.414
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
1.000	2.155	1.838	2.446	7.439
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
2.512	3.501	4.106	2.446	12.565
2.512	3.501	1.838	2.446	10.297
4.044	1.000	4.106	3.870	13.020
4.044	2.155	4.106	2.446	12.751
4.044	2.155	4.106	1.000	11.305
4.044	3.501	4.106	3.870	15.521
2.512	3.501	2.766	3.870	12.649
2.512	1.000	1.838	1.000	6.350
4.044	3.501	2.766	3.870	14.181
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
4.044	1.000	1.838	2.446	9.328
2.512	2.155	2.766	2.446	9.880
4.044	2.155	4.106	2.446	12.751
4.044	2.155	2.766	2.446	11.411
4.044	3.501	2.766	3.870	14.181

DATA ORDINAL MOTIF (X₅)

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	4	3	4	11
2	5	4	5	14
3	4	4	5	13
4	4	3	4	11
5	4	3	3	10
6	4	4	4	12
7	3	4	4	11
8	3	4	4	11
9	3	3	4	10
10	5	4	4	13
11	2	3	4	9
12	5	3	4	12
13	4	3	4	11
14	5	5	4	14
15	4	2	4	10
16	5	5	4	14
17	4	4	4	12
18	5	5	4	14
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12
35	3	3	3	9
36	3	3	3	9
37	3	3	3	9
38	5	5	5	15

39	2	2	2	6
40	5	5	5	15
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	4	4	4	12
45	5	5	5	15
46	3	5	5	13
47	3	5	5	13
48	4	5	5	14

DATA INTERVAL MOTIF (X_5)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
	3.000	13.000	0.271	0.313	0.354	-0.489	2.160
	4.000	21.000	0.438	0.750	0.318	0.674	3.221
	5.000	12.000	0.250	1.000	0.000		4.409
2.000	2.000	2.000	0.042	0.042	0.089	-1.732	1.000
	3.000	15.000	0.313	0.354	0.372	-0.374	2.233
	4.000	19.000	0.396	0.750	0.318	0.674	3.275
	5.000	12.000	0.250	1.000	0.000		4.409
3.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000
	3.000	9.000	0.188	0.208	0.287	-0.812	2.143
	4.000	27.000	0.563	0.771	0.303	0.742	3.377
	5.000	11.000	0.229	1.000	0.000		4.728

Succesive Interval

1	2	3	JUMLAH
3.221	2.233	3.377	8.830
4.409	3.275	4.728	12.412
3.221	3.275	4.728	11.224
3.221	2.233	3.377	8.830
3.221	2.233	2.143	7.597
3.221	3.275	3.377	9.873
2.160	3.275	3.377	8.811
2.160	3.275	3.377	8.811
2.160	2.233	3.377	7.769
4.409	3.275	3.377	11.061
1.000	2.233	3.377	6.610
4.409	2.233	3.377	10.019
3.221	2.233	3.377	8.830
4.409	4.409	3.377	12.195

3.221	1.000	3.377	7.598
4.409	4.409	3.377	12.195
3.221	3.275	3.377	9.873
4.409	4.409	3.377	12.195
3.221	3.275	3.377	9.873
3.221	3.275	3.377	9.873
3.221	3.275	3.377	9.873
4.409	4.409	4.728	13.546
2.160	2.233	2.143	6.535
3.221	3.275	3.377	9.873
4.409	4.409	4.728	13.546
3.221	3.275	3.377	9.873
3.221	3.275	3.377	9.873
2.160	2.233	2.143	6.535
2.160	2.233	2.143	6.535
3.221	3.275	3.377	9.873
3.221	3.275	3.377	9.873
2.160	2.233	2.143	6.535
2.160	2.233	2.143	6.535
3.221	3.275	3.377	9.873
2.160	2.233	2.143	6.535
2.160	2.233	2.143	6.535
2.160	2.233	2.143	6.535
4.409	4.409	4.728	13.546
1.000	1.000	1.000	3.000
4.409	4.409	4.728	13.546
3.221	3.275	3.377	9.873
4.409	4.409	4.728	13.546
3.221	3.275	3.377	9.873
3.221	3.275	3.377	9.873
4.409	4.409	4.728	13.546
2.160	4.409	4.728	11.297
2.160	4.409	4.728	11.297
3.221	4.409	4.728	12.358

DATA ORDINAL PENGUASAAN SISTEM INFORMASI (Y)

NO	ITEM PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	5	4	22
2	4	5	4	5	5	23
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	5	4	22
5	4	3	5	5	3	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	5	4	22
8	4	4	5	5	4	22
9	4	4	5	5	4	22
10	4	4	5	4	4	21
11	3	4	5	5	4	21
12	3	4	3	3	4	17
13	3	4	5	5	4	21
14	2	4	5	5	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	4	21
17	4	4	5	5	4	22
18	5	4	4	5	4	22
19	5	4	5	5	4	23
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	4	5	4	21
22	5	5	5	4	5	24
23	4	3	4	4	3	18
24	4	4	4	5	4	21
25	4	5	4	3	5	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	3	4	4	19
28	4	3	5	5	3	20
29	4	3	4	5	3	19
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	4	4	3	17
33	4	3	3	4	3	17
34	5	4	4	5	4	22
35	3	3	3	5	3	17
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	4	3	16
38	2	5	2	4	5	18

39	4	2	4	5	2	17
40	4	5	4	5	5	23
41	4	4	3	3	4	18
42	5	5	3	5	5	23
43	5	4	4	4	4	21
44	4	4	3	3	4	18
45	3	4	4	4	5	20
46	2	3	3	4	5	17
47	4	4	5	4	5	22
48	4	4	5	5	5	23

DATA INTERVAL PENGUASAAN SISTEM INFORMASI (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Y	Z	Densit	Scale
1.000	2.000	3.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000	
	3.000	8.000	0.167	0.229	0.303	-0.742	1.887	
	4.000	31.000	0.646	0.875	0.206	1.150	3.118	
	5.000	6.000	0.125	1.000	0.000		4.615	
	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000	
2.000	3.000	10.000	0.208	0.229	0.303	-0.742	2.192	
	4.000	30.000	0.625	0.854	0.229	1.054	3.525	
	5.000	7.000	0.146	1.000	0.000		4.975	
	3.000	2.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000	
	3.000	10.000	0.208	0.229	0.303	-0.742	2.192	
3.000	4.000	18.000	0.375	0.604	0.385	0.264	3.187	
	5.000	19.000	0.396	1.000	0.000		4.379	
	4.000	3.000	0.104	0.104	0.181	-1.258	1.000	
	4.000	18.000	0.375	0.479	0.398	-0.052	2.155	
	5.000	25.000	0.521	1.000	0.000		3.501	
4.000	2.000	1.000	0.021	0.021	0.050	-2.037	1.000	
	3.000	9.000	0.188	0.208	0.287	-0.812	2.143	
	4.000	27.000	0.563	0.771	0.303	0.742	3.377	
	5.000	11.000	0.229	1.000	0.000		4.728	

Succesive Interval

1	2	3	4	5	JUMLAH
3.118	3.525	4.379	3.501	3.377	17.900
3.118	4.975	3.187	3.501	4.728	19.508
3.118	4.975	4.379	3.501	4.728	20.701
3.118	3.525	4.379	3.501	3.377	17.900
3.118	2.192	4.379	3.501	2.143	15.333
3.118	3.525	3.187	2.155	3.377	15.362

3.118	3.525	4.379	3.501	3.377	17.900
3.118	3.525	4.379	3.501	3.377	17.900
3.118	3.525	4.379	3.501	3.377	17.900
3.118	3.525	4.379	2.155	3.377	16.554
1.887	3.525	4.379	3.501	3.377	16.669
1.887	3.525	2.192	1.000	3.377	11.981
1.887	3.525	4.379	3.501	3.377	16.669
1.000	3.525	4.379	3.501	3.377	15.781
3.118	3.525	3.187	2.155	3.377	15.362
3.118	3.525	3.187	3.501	3.377	16.707
3.118	3.525	4.379	3.501	3.377	17.900
4.615	3.525	3.187	3.501	3.377	18.203
4.615	3.525	4.379	3.501	3.377	19.396
3.118	3.525	4.379	2.155	3.377	16.554
3.118	3.525	3.187	3.501	3.377	16.707
4.615	4.975	4.379	2.155	4.728	20.852
3.118	2.192	3.187	2.155	2.143	12.795
3.118	3.525	3.187	3.501	3.377	16.707
3.118	4.975	3.187	1.000	4.728	17.008
3.118	3.525	3.187	2.155	3.377	15.362
3.118	3.525	2.192	2.155	3.377	14.367
3.118	2.192	4.379	3.501	2.143	15.333
3.118	2.192	3.187	3.501	2.143	14.141
3.118	3.525	4.379	2.155	3.377	16.554
3.118	3.525	3.187	2.155	3.377	15.362
1.887	2.192	3.187	2.155	2.143	11.565
3.118	2.192	2.192	2.155	2.143	11.801
4.615	3.525	3.187	3.501	3.377	18.203
1.887	2.192	2.192	3.501	2.143	11.915
1.887	2.192	2.192	1.000	2.143	9.415
1.887	2.192	2.192	2.155	2.143	10.570
1.000	4.975	1.000	2.155	4.728	13.858
3.118	1.000	3.187	3.501	1.000	11.805
3.118	4.975	3.187	3.501	4.728	19.508
3.118	3.525	2.192	1.000	3.377	13.212
4.615	4.975	2.192	3.501	4.728	20.010
4.615	3.525	3.187	2.155	3.377	16.858
3.118	3.525	2.192	1.000	3.377	13.212
1.887	3.525	3.187	2.155	4.728	15.482
1.000	2.192	2.192	2.155	4.728	12.267
3.118	3.525	4.379	2.155	4.728	17.906
3.118	3.525	4.379	3.501	4.728	19.251

LAMPIRAN 3. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL PENGETAHUAN (X₁)

Frequencies

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	6	12,5	12,5	12,5
4,00	31	64,6	64,6	77,1
Valid 3,00	8	16,7	16,7	93,8
2,00	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,7	16,7	16,7
4,00	26	54,2	54,2	70,8
Valid 3,00	12	25,0	25,0	95,8
2,00	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,9	22,9	22,9
4,00	25	52,1	52,1	75,0
Valid 3,00	10	20,8	20,8	95,8
2,00	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

VARIABELKETERAMPILAN (X₂)

Frequencies

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	8	16,7	16,7
	4,00	21	43,8	60,4
	3,00	16	33,3	93,8
	2,00	3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	8	16,7	16,7
	4,00	22	45,8	62,5
	3,00	16	33,3	95,8
	2,00	2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	7	14,6	14,6
	4,00	30	62,5	77,1
	3,00	10	20,8	97,9
	2,00	1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	10	20,8	20,8
	4,00	28	58,3	79,2
	3,00	9	18,8	97,9
	2,00	1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0

VARIABEL KONSEP DIRI & NILAI (X₃)
Frequencies

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	28	58,3	58,3	58,3
Valid 4,00	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	19	39,6	39,6	39,6
4,00	18	37,5	37,5	77,1
Valid 3,00	10	20,8	20,8	97,9
2,00	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	28	58,3	58,3	58,3
Valid 4,00	19	39,6	39,6	97,9
3,00	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	28	58,3	58,3	58,3
Valid 4,00	17	35,4	35,4	93,8
3,00	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	25	52,1	52,1
	4,00	21	43,8	95,8
	3,00	2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0

x3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	22	45,8	45,8
	4,00	23	47,9	93,8
	3,00	2	4,2	97,9
	2,00	1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0

VARIABELKARAKTERISTIK PRIBADI/SIFAT (X₄)
Frequencies

x4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	29	60,4	60,4
	4,00	18	37,5	97,9
	3,00	1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0

x4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	25	52,1	52,1
	4,00	18	37,5	89,6
	3,00	5	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0

x4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	27	56,3	56,3
	4,00	16	33,3	33,3
	3,00	4	8,3	8,3
	2,00	1	2,1	2,1
	Total	48	100,0	100,0

x4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	26	54,2	54,2
	4,00	19	39,6	39,6
	3,00	1	2,1	2,1
	2,00	2	4,2	4,2
	Total	48	100,0	100,0

VARIABELMOTIF (X₅)
Frequencies

x5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	12	25,0	25,0	25,0
4,00	21	43,8	43,8	68,8
Valid 3,00	13	27,1	27,1	95,8
2,00	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	12	25,0	25,0	25,0
4,00	19	39,6	39,6	64,6
Valid 3,00	15	31,3	31,3	95,8
2,00	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

x5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,9	22,9	22,9
4,00	27	56,3	56,3	79,2
Valid 3,00	9	18,8	18,8	97,9
2,00	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

VARIABEL PENGUASAAN SISTEM INFORMASI (Y)
Frequencies

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	6	12,5	12,5
	4,00	31	64,6	77,1
	3,00	8	16,7	93,8
	2,00	3	6,3	
	Total	48	100,0	100,0

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	7	14,6	14,6
	4,00	30	62,5	77,1
	3,00	10	20,8	97,9
	2,00	1	2,1	
	Total	48	100,0	100,0

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	19	39,6	39,6
	4,00	18	37,5	77,1
	3,00	10	20,8	97,9
	2,00	1	2,1	
	Total	48	100,0	100,0

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	25	52,1	52,1
	4,00	18	37,5	89,6
	3,00	5	10,4	
	Total	48	100,0	100,0

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	11	22,9	22,9
	4,00	27	56,3	79,2
	3,00	9	18,8	97,9
	2,00	1	2,1	
	Total	48	100,0	100,0

LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGETAHUAN (X₁)

Correlations

		Correlations			
		x1.1	x1.2	x1.3	x1
	Pearson Correlation	1	,728 ^{**}	,469 ^{**}	,874 ^{**}
x1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,728 ^{**}	1	,415 ^{**}	,856 ^{**}
x1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,469 ^{**}	,415 ^{**}	1	,765 ^{**}
x1.3	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,000
	N	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,874 ^{**}	,856 ^{**}	,765 ^{**}	1
x1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,777	3

Item	r	r ²	n	r $\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t- hitung	t- tabel	Ket
X1.1	0.874	0.764	48	5.928	0.486	12.199	2.018	valid
X1.2	0.856	0.733	48	5.806	0.517	11.230	2.018	valid
X1.3	0.765	0.585	48	5.188	0.644	8.056	2.018	valid

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KETERAMPILAN (X₂)

Correlations

		Correlations				
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,937 ^{**}	,686 ^{**}	,728 ^{**}	,926 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
x2.2	N	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,937 ^{**}	1	,728 ^{**}	,765 ^{**}	,945 ^{**}
x2.3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48
x2.4	Pearson Correlation	,686 ^{**}	,728 ^{**}	1	,871 ^{**}	,884 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
x2	N	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,728 ^{**}	,765 ^{**}	,871 ^{**}	1	,909 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,934	,936	4

Item	r	r ²	n	r $\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t- hitung	t- tabel	Ket
X2.1	0.926	0.857	48	6.280	0.378	16.636	2.018	valid
X2.2	0.945	0.893	48	6.409	0.327	19.596	2.018	valid
X2.3	0.884	0.781	48	5.996	0.467	12.825	2.018	valid
X2.4	0.909	0.826	48	6.165	0.417	14.792	2.018	valid

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONSEP DIRI & NILAI (X₃)

Correlations

		Correlations						
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,306	,650	,512	,409	,476	,699
	Sig. (2-tailed)		,034	,000	,000	,004	,001	,000
x3.2	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,306	1	,336	,474	,427	,360	,686
x3.3	Sig. (2-tailed)	,034		,020	,001	,002	,012	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
x3.4	Pearson Correlation	,650	,336	1	,567	,408	,518	,735
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,000	,004	,000	,000
x3.5	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,512	,474	,567	1	,709	,697	,867
x3.6	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
x3	Pearson Correlation	,409	,427	,408	,709	1	,563	,769
	Sig. (2-tailed)	,004		,002	,004	,000	,000	,000
x3	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,476	,360	,518	,697	,563	1	,794
x3	Sig. (2-tailed)	,001		,012	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
x3	Pearson Correlation	,699	,686	,735	,867	,769	,794	1
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
x3	N	48	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,854	6

Item	r	r ²	n	r $\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t- hitung	t- tabel	Ket
X3.1	0.699	0.489	48	4.741	0.715	6.629	2.018	valid
X3.2	0.686	0.471	48	4.653	0.728	6.395	2.018	valid
X3.3	0.735	0.540	48	4.985	0.678	7.352	2.018	valid
X3.4	0.867	0.752	48	5.880	0.498	11.800	2.018	valid
X3.5	0.769	0.591	48	5.216	0.639	8.159	2.018	valid
X3.6	0.794	0.630	48	5.385	0.608	8.858	2.018	valid

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KARAKTERISTIK
PRIBADI/SIFAT (X₄)**

Correlations

		Correlations				
		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4
x4.1	Pearson Correlation	1	,368*	,466**	,466**	,745*
	Sig. (2-tailed)		,010	,001	,001	,000
x4.2	N	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,368*	1	,222	,476**	,702**
x4.3	Sig. (2-tailed)	,010		,129	,001	,000
	N	48	48	48	48	48
x4.4	Pearson Correlation	,466**	,222	1	,341*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,001	,129		,018	,000
x4	N	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,466**	,476**	,341*	1	,790**
x4	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,018		,000
	N	48	48	48	48	48
x4	Pearson Correlation	,745**	,702**	,703**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N		48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,707	,719	4

Item	r	r ²	n	r $\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t- hitung	t- tabel	Ket
X4.1	0.745	0.555	48	5.053	0.667	7.575	2.018	valid
X4.2	0.702	0.493	48	4.761	0.712	6.685	2.018	valid
X4.3	0.703	0.494	48	4.768	0.711	6.704	2.018	valid
X4.4	0.790	0.624	48	5.358	0.613	8.739	2.018	valid

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITASMOTIF (X₅)
Correlations

Correlations

		x5.1	x5.2	x5.3	x5
	Pearson Correlation	1	,610**	,609**	,847**
x5.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,610**	1	,770**	,905**
x5.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,609**	,770**	1	,890**
x5.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,847**	,905**	,890**	1
x5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,851	,855	3

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t- hitung	t- tabel	Ket
X5.1	0.847	0.717	48	5.745	0.532	10.806	2.018	valid
X5.2	0.905	0.819	48	6.138	0.425	14.428	2.018	valid
X5.3	0.890	0.792	48	6.036	0.456	13.239	2.018	valid

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGUASAAN SISTEM INFORMASI (Y)

Correlations

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	,230	,291	,187	,041	,573
	Sig. (2-tailed)		,116	,045	,202	,782	,000
y2	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,230	1	,107	,004	,857 ^{**}	,689 ^{**}
y3	Sig. (2-tailed)	,116		,471	,979	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
y4	Pearson Correlation	,291 [*]	,107	1	,497 ^{**}	,072	,673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,045	,471		,000	,626	,000
y5	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,187	,004	,497 ^{**}	1	-,044	,538 ^{**}
y	Sig. (2-tailed)	,202	,979	,000		,767	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,041	,857 ^{**}	,072	-,044	1	,603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,782	,000	,626	,767		,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,573 ^{**}	,689 ^{**}	,673 ^{**}	,538 ^{**}	,603 ^{**}	1
y	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,788	,791	5

Item	r	r ²	n	r $\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t- hitung	t- tabel	Ket
Y.1	0.573	0.328	48	3.886	0.820	4.742	2.018	valid
Y.2	0.689	0.475	48	4.673	0.725	6.448	2.018	valid
Y.3	0.673	0.453	48	4.565	0.740	6.171	2.018	valid
Y.4	0.538	0.289	48	3.649	0.843	4.329	2.018	valid
Y.5	0.603	0.364	48	4.090	0.798	5.127	2.018	valid

LAMPIRAN 5. UJI HIPOTESIS

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Correlations

		Correlations					
		x1	x2	x3	x4	x5	y
	Pearson Correlation	1	,306*	,001	,145	,222	,580**
x1	Sig. (2-tailed)		,035	,996	,324	,129	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,306*	1	-,010	,006	,889**	,624**
x2	Sig. (2-tailed)	,035		,946	,968	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,001	-,010	1	,616**	-,035	,418**
x3	Sig. (2-tailed)	,996	,946		,000	,812	,003
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,145	,006	,616**	1	-,046	,471**
x4	Sig. (2-tailed)	,324	,968	,000		,757	,001
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,222	,889**	-,035	-,046	1	,576**
x5	Sig. (2-tailed)	,129	,000	,812	,757		,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	,580**	,624**	,418**	,471**	,576**	1
y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X5.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X3, X1, X4, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.763	1.35063

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.470	5	57.094	31.298	.000 ^b
	Residual	76.616	42	1.824		
	Total	362.086	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,329	1,450		-,916
	x1	,484	,091	,404	5,300
	x2	,196	,132	,239	1,493
	x3	,192	,064	,272	2,998
	x4	,276	,099	,257	2,795
	x5	,334	,177	,295	1,887

a. Dependent Variable: y

LAMPIRAN 6. T-TABEL**T-TABEL****Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67988	1.30023	1.67886	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20587
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99008	2.37387	2.63869	3.19526

JADWAL PENELITIAN



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMILIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 8224466, 8229973; Fax. (0435) 82997;
E-mail: lembaga penelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1875/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Puskesmas Kecamatan Tabongo

di,

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0920117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Gusti Randa Pahabu

NIM : E2115152

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PUSKESMAS KECAMATAN TABONGO

Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP
PENGUASAAN SISTEM INFORMASI KESEHATAN PADA
PUSKESMAS KECAMATAN TABONGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



SURAT PERNYATAAN

Nomor : 820/PKM-TBQ/049/II/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FRISKA KASIM, AMG
NIP : 19880516 201101 2 002
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tkt I, III/b
Jabatan : KTU Puskesmas Tabongo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : GUSTI RANDA PAHABU
Nim : E2115152
Jenis Kelamin : Laki-laki

Bahwa mahasiswa bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penguasaan Sistem Informasi Kesehatan Pada Puskesmas Kecamatan Tabongo"** dari tanggal 11 Januari 2019 s/d 11 Februari 2020 di Puskesmas Tabongo.

Demikian Pernyataan ini untuk dipergunakan seperlunya.

Tabongo, 12 Februari 2020



FRISKA KASIM, AMG
Nip : 19880516 201101 2 002



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0143/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : GUSTI RANDA H PAHABU
NIM : E2115152
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : pengaruh kompitensi pegawai terhadap penguasaan sistem informasi kesehatan pada puskesmas kecamatan tabongo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 35%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 27 April 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

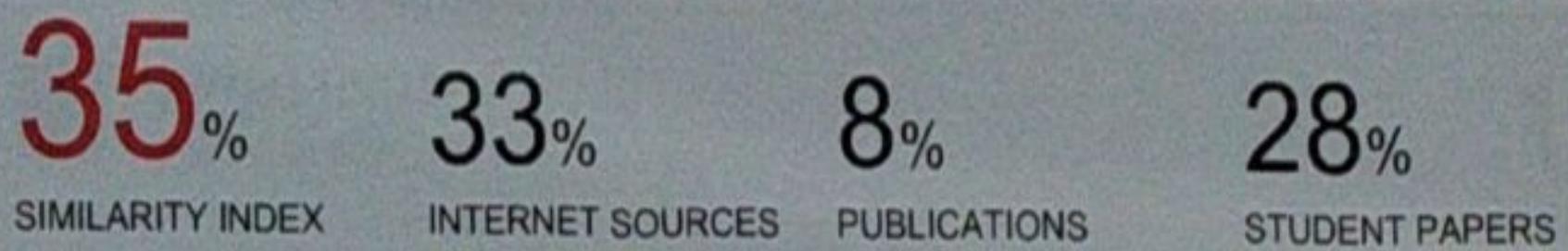
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_GUSTI RANDA PAHABU_E2115152_PENGARUH
KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PENGUASAAN SISTEM
INFORMASI KESEHATAN PADA PUSKESMAS KECAMATAN
TABONGO

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	fridaus.org Internet Source	7%
2	www.scribd.com Internet Source	5%
3	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	2%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	es.scribd.com Internet Source	1%
7	kasunsonjaya13.blogspot.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1%

9	skripsistie.files.wordpress.com	1 %
10	jurnal.unigo.ac.id	1 %
11	jurnal.unpand.ac.id	1 %
12	repository.unhas.ac.id	1 %
13	docobook.com	1 %
14	edoc.pub	1 %
15	repository.its.ac.id	1 %
16	jurnal.unmuhjember.ac.id	1 %
17	id.123dok.com	1 %
18	core.ac.uk	<1 %
19	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
20	eprints.ung.ac.id	

21

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

22

jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

23

jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id

Internet Source

<1 %

24

lib.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

25

Submitted to Southeast Community College

Student Paper

<1 %

26

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

27

mafiadoc.com

Internet Source

<1 %

28

bunglonmerah.blogspot.com

Internet Source

<1 %

29

eprints.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

30

repository.upi.edu

Internet Source

<1 %

31

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

32	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	<1 %
34	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	<1 %
35	journal.stainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
36	Hafidzah Nurjannah. "Analisis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Universitas", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2019 Publication	<1 %
37	samryaazza.blogspot.com Internet Source	<1 %
38	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
39	meidiaatika65.blogspot.com Internet Source	<1 %
40	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
41	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %

42	eprints.uny.ac.id	<1 %
43	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1 %
44	Submitted to Universitas Terbuka	<1 %
45	repository.radenintan.ac.id	<1 %
46	openjournal.unpam.ac.id	<1 %
47	ejournal.stiepancasetia.ac.id	<1 %
48	alqisthijurnalsinjai.files.wordpress.com	<1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 25 words

GUSTI RANDA PAHABU

Gorontalo Desa Ilomangga Kecamatan Tabongo kabupatenGorontalo

Jln. Raja Bobihu

Poss code96271

081241860790

Fb : Randa Pahabu



Pendidikan

SDN 1 DUNGALIYO

SMPN 3 SATAP BATUDAA PANTAI

MA ALIYAH NEGERI BATUDAA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Pengalaman

Peserta KKLP Luar Negri Malaysia, Singapur, Thailand 2018

Anggota Karang Taruna 2013-2014

Anggota Osis 2013

Anggota HMJ 2016-2017

Pantia Kewirausahaan Universitas ichsan 2017

Activities and Interest

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen 20017

anggota OSIS di SMPN 3 SATAP Batudaa Pantai

Mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2015

Anggota Osis Madrasah Aliyah Negeri Batudaa

Sekretaris Karang Taruna 2013