

ABSTRAK

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS BAGIAN DONOR PMI KOTA BANDUNG PADA TAHUN 2005

Adam Sultansah, 2005. Pembimbing : Felix Kasim, dr. M.Kes.

Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya permintaan darah di PMI kota Bandung yang diperlukan oleh masyarakat dengan segera.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor apa saja dari variabel individu, organisasi, dan psikologis yang mempengaruhi kinerja petugas bagian donor PMI kota Bandung.

Metode penelitian ini adalah deskriptif – analitik dengan rancangan survei *cross – sectional* dan memakai instrumen kuesioner serta daftar *check – list*, dimana responden adalah petugas bagian donor PMI kota Bandung pada tanggal 7 November – 4 Desember 2005.

Hasil penelitian ini adalah dari survei terhadap 17 responden didapatkan hasil sebagai berikut : segi latar belakang 76,47% responden termasuk kategori baik, 23,53% termasuk sedang, tidak ada untuk kategori kurang, dimana latar belakang tidak mempengaruhi kinerja. Untuk kerjasama tim, 100% responden termasuk kategori baik, tidak ada yang termasuk kategori sedang dan kurang, dimana kerjasama tim tidak mempengaruhi kinerja. 52,94% responden termasuk kategori baik dari segi komunikasi, 47,06% sedang, tidak ada untuk kategori kurang, dimana komunikasi tidak mempengaruhi kinerja. Dari segi kepemimpinan 100% responden termasuk kategori baik, dimana kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. 35,29% responden termasuk kategori baik dari segi supervisi dan kontrol, 64,71% sedang, tidak ada untuk kategori kurang, dimana supervisi dan kontrol tidak mempengaruhi kinerja. Dari segi persepsi, sikap, dan kepribadian 100% termasuk kategori baik, dimana persepsi, sikap, dan kepribadian tidak mempengaruhi kinerja. Dari segi imbalan 11,76% termasuk kategori baik, 88,24% sedang dan tidak ada untuk kategori kurang dan imbalan mempengaruhi kinerja. Untuk aspek motivasi dan belajar 100% termasuk kategori baik, tidak ada yang termasuk kategori sedang dan kurang, dimana motivasi dan belajar mempengaruhi kinerja.

Kesimpulan penelitian ini adalah kinerja petugas bagian donor PMI kota Bandung sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban kuesioner dan observasi di lapangan.

Hal – hal yang disarankan adalah kebersamaan, kekompakan, kepercayaan dan pelayanan yang baik sebaiknya dipertahankan, sarana dan prasarana yang ada diperbarui, visi dan misi sebaiknya dijalankan dan diwujudkan sebaik – baiknya.

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCES OF RED CROSS INDONESIA STAFF'S PERFORMANCE AT RED CROSS INDONESIA IN YEAR 2005

Adam Sultansah, 2005. Tutor : Felix Kasim, dr. M.Kes.

The background of the research is made because the Indonesian Redcross in Bandung has recorded the high number of blood demand to be fulfilled in short times.

The objectives of the research to know the factors that may influence the performances of the staff of Redcross in Bandung individually, organization and psychologically.

The method is done Descriptive – analytically with cross – sectional survei preparation, used questioner and the check – list instruments, the respondents are the Puskesmas Pasir Kaliki's staff on November 12th until December 2nd in year 2004.

The results show that from the survey of 27 respondents, 100% respondent reckoned in good category of demographic, where performance wasn't influenced by demographic. 92,59% respondent reckoned in good category of background, 7,41% reckoned average, where performance wasn't influenced by background. 100% respondent reckoned in good category of skill, where performance wasn't influenced by skill. 88,89% respondent reckoned in good category of resources, 11,11% reckoned average, where performance wasn't influenced by resources. 100% respondent reckoned in good category of leadership, where performance wasn't influenced by leadership. 96,30% respondent reckoned in good category of structure and job design, 3,70% reckoned average, where performance wasn't influenced by structure and job design. 96,30% respondent reckoned in good category of supervision and controlling, 3,70% reckoned average, where performance was influenced by supervision and controlling. 100% respondent reckoned in good category of perception, attitude and behaviour, where performance wasn't influenced by perception, attitude and behaviour. 70,37% respondent reckoned in good category of compensation, 25,93% reckoned average and 3,70% reckoned bad, where performance was influenced by compensation. 96,30% respondent reckoned in good category of motivation and study, and 3,70% reckoned in average category, where performance was influenced by motivation and study .

As conclusion the staff's performance of Puskesmas Pasir Kaliki was good enough, that statement proven by the result of questioner and check – list observation. The visitors hadn't been proactive to give some suggestion for Puskesmas Pasir Kaliki.

It is suggested to increase the number of puskesmas staff, renew the instruments and place at Puskesmas Pasir Kaliki, no age limitation for staff to have a study, make some instruments or system to collect suggestion from the visitors.

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Kerangka Pemikiran.....	4
1.6. Metodologi.....	5
1.7. Lokasi dan Waktu.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian.....	6
2.1.1. Pengertian PMI.....	6
2.1.1.1. Visi, Misi, Fungsi dan Kegiatan Pokok PMI.....	7
2.1.2. Pengertian Kualitas.....	7
2.1.2.1. Perspektif Terhadap Kualitas.....	9
2.1.2.2. Manajemen dan Dimensi Kualitas.....	10
2.1.3. Pengertian Kinerja.....	12
2.2. Penilaian Kinerja.....	12
2.2.1. Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.2.2. Metode Penilaian Kinerja.....	15
2.2.3. Kelemahan Penilaian Kinerja.....	16
2.2.4. Obyek Penelitian.....	17
2.2.5. Kriteria Penilaian Kinerja.....	18
BAB III BAHAN DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Penelitian.....	23
3.2. Rancangan Penelitian.....	23
3.3. Instrumen Penelitian.....	23
3.4. Pengumpulan Data.....	24
3.4.1. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4.2. Ruang Lingkup Populasi dan Sampel.....	24
3.4.3. Penentuan Sampel.....	24
3.5. Hipotesis.....	25
3.6. Analisis Data.....	25
3.6.1. Analisis Univariat.....	25
3.6.2. Analisis Bivariat.....	28

3.7. Definisi Operasional.....	29
--------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum.....	32
4.2. Data Khusus.....	32
4.2.1. Analisis Univariat.....	32
4.2.1.1. Identitas Responden.....	32
4.2.1.2. Kategori Penilaian.....	35
4.2.1.3. Observasi.....	39
4.2.1.4. Hubungan Antara Kinerja Sebagai Variabel Dependen Dengan Kriteria Penilaian Kinerja Sebagai Variabel Independen.....	41
4.2.1.5. Distribusi Jawaban Responden.....	43
4.2.1.5.1. Distribusi Latar Belakang.....	43
4.2.1.5.2. Distribusi Kerjasama Tim.....	43
4.2.1.5.3. Distribusi Komunikasi.....	45
4.2.1.5.4. Distribusi Kepemimpinan.....	47
4.2.1.5.5. Distribusi Imbalan.....	49
4.2.1.5.6. Distribusi supervisi dan Kontrol.....	49
4.2.1.5.7. Distribusi Persepsi, Sikap, dan Kepribadian.....	50
4.2.1.5.8. Distribusi Belajar dan Motivasi.....	51
4.2.2. Analisis Bivariat.....	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA.....	60
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	61
----------------------	-----------

RIWAYAT HIDUP.....	70
---------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4.1.	Distribusi Umur Responden..... 32
Tabel 4.2.	Distribusi Jenis Kelamin Responden..... 33
Tabel 4.3.	Distribusi Asal Daerah Responden..... 33
Tabel 4.4.	Distribusi Pendidikan Responden..... 34
Tabel 4.5.	Distribusi Status Responden..... 35
Tabel 4.6.	Distribusi Masa Kerja Responden..... 35
Tabel 4.7.	Distribusi Latar Belakang Menurut Responden..... 35
Tabel 4.8.	Distribusi Kerjasama Tim Menurut Responden..... 36
Tabel 4.9.	Distribusi Komunikasi Menurut Responden..... 36
Tabel 4.10.	Distribusi Kepemimpinan Menurut Responden..... 37
Tabel 4.11.	Distribusi Imbalan Menurut Responden..... 37
Tabel 4.12.	Distribusi Supervisi dan Kontrol Menurut Responden..... 38
Tabel 4.13.	Distribusi Persepsi, Sikap, dan Kepribadian Menurut Responden..... 38
Tabel 4.14.	Distribusi Belajar dan Motivasi Menurut Responden..... 39
Tabel 4.15.	Hasil Observasi Terhadap Variabel Latar Belakang..... 39
Tabel 4.16.	Hasil Observasi Terhadap Variabel Kerjasama Tim..... 39
Tabel 4.17.	Hasil Observasi Terhadap Variabel Komunikasi..... 40
Tabel 4.18.	Hasil Observasi Terhadap Variabel Kepemimpinan..... 40
Tabel 4.19.	Hasil Observasi Terhadap Variabel Supervisi dan Kontrol..... 40
Tabel 4.20.	Hasil Observasi Terhadap Variabel Persepsi, Sikap, dan Kepribadian..... 40
Tabel 4.21.	Hubungan Antara Latar Belakang Dengan Kinerja Responden..... 41
Tabel 4.22.	Hubungan Antara Kerjasama Tim Dengan Kinerja Responden..... 41
Tabel 4.23.	Hubungan Antara Komunikasi Dengan Kinerja Responden..... 41
Tabel 4.24.	Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Responden..... 42
Tabel 4.25.	Hubungan Antara Supervisi dan Kontrol Dengan Kinerja Responden..... 42
Tabel 4.26.	Hubungan Antara Persepsi, Sikap, dan Kepribadian Dengan Kinerja Responden..... 42
Tabel 4.7.1.	Distribusi Tingkat Sosial Menurut Responden..... 43
Tabel 4.7.2.	Distribusi Pengalaman Kerja Pasien Menurut Responden..... 43
Tabel 4.8.1.	Distribusi Penempatan Petugas Menurut Responden..... 43
Tabel 4.8.2.	Distribusi <i>Relationship</i> Menurut Responden..... 44
Tabel 4.8.3.	Distribusi Saling Membantu Menurut Responden..... 44
Tabel 4.8.4.	Distribusi Kepercayaan Menurut Responden..... 44
Tabel 4.8.5.	Distribusi Membicarakan pekerjaan Menurut Responden..... 45
Tabel 4.8.6.	Distribusi Menggantikan Pekerjaan Menurut Responden..... 45
Tabel 4.9.1.	Distribusi Kebudayaan Mempengaruhi Komunikasi Menurut Responden..... 45

Tabel 4.9.2.	Distribusi Keterbukaan Mengungkapkan Pendapat Menurut Responden.....	46
Tabel 4.9.3.	Distribusi Sarana Komunikasi.....	46
Tabel 4.9.4.	Distribusi Perbedaan Gaya Bahasa.....	46
Tabel 4.9.5.	Distribusi Berdiskusi Perihal Pekerjaan.....	47
Tabel 4.10.1.	Distribusi Profesionalisme Kepala PMI Bagian Donor.....	47
Tabel 4.10.2.	Distribusi Kebijakan Kepala PMI Bagian Donor.....	47
Tabel 4.10.3.	Distribusi Keterbukaan Kepala PMI Bagian Donor.....	48
Tabel 4.10.4.	Distribusi Evaluasi Hasil Kerja Oleh Kepala PMI Bagian Donor ..	48
Tabel 4.10.5.	Distribusi Tanggapan Kepala PMI Bagian Donor Terhadap Masalah Menurut Responden.....	48
Tabel 4.11.1.	Distribusi Kepuasan Responden Terhadap Imbalan.....	49
Tabel 4.11.2.	Distribusi Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Responden.....	49
Tabel 4.12.1.	Distribusi Peninjauan Kepala PMI Bagian Donor.....	49
Tabel 4.12.2.	Distribusi Kegunaan Peninjauan Kepala Puskesmas Pasir Kaliki.....	50
Tabel 4.13.1.	Distribusi Sikap dan Perilaku Rekan Kerja Terhadap Responden.....	50
Tabel 4.13.2.	Distribusi Sikap Responden Dalam Menerima Kritik, Teguran, dan Masukan.....	50
Tabel 4.13.3.	Distribusi Masukan Dari Pasien Kepada Responden.....	51
Tabel 4.13.4.	Distribusi Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Responden.....	51
Tabel 4.14.1.	Distribusi Minat Responden Untuk Belajar.....	51
Tabel 4.14.2.	Distribusi Dukungan Keluarga Responden Untuk Belajar.....	52
Tabel 4.28.	Pengaruh Kriteria Demografis, Latar Belakang, Kemampuan dan Keterampilan, Sumber Daya, Kepemimpinan, Struktur dan Disain Pekerjaan, Supervisi dan Kontrol, Persepsi, Sikap, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuesioner.....	61
Lampiran 2 Tabel Observasi.....	65
Lampiran 3 Cara dan Hasil Penghitungan.....	66
Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuesioner.....	69