

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

SKRIPSI



Oleh:

M. Khalifah Paskhal S

NIM. 19410098

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI KEPULAUAN
BANGKA BELITUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh
M. Khalifah Paskhal S
NIM. 19410098

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

SKRIPSI

PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN DAN POLITIK PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

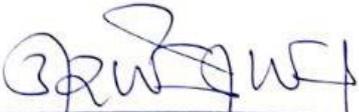
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 23 OKTOBER 2024

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

Penguji Utama


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003


Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si
NIP. 197201181999031002

Sekretaris Penguji


Dr. Yulia Sholichatun, M.Si
NIP. 1970072420050120003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 27 OKTOBER 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Prof. Dr. Ni Rifa Hidayah, S.Ag, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KESATUAN DAN POLITIK PROVINSI KEPULAUAN BANGKA
BELITUNG**

Oleh:

M. Khalifah Paskhal S

NIM. 19410098

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

NIP. 1970072420050120003



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Ps., Psikolog

NIP. 197505142000032003

Malang, 29 Oktober 2024

Mengetahui,

Aw Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 198010202015031002

NOTA DINAS

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, Setelah Melakukan Bimbingan, Arahan dan Koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Muhammad Khalifah Paskhal Sasongko

NIM : 19410098

Program : S1 Psikologi

Saya Berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk diujikan dalam Ujian Skripsi

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, Juni 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Yulia Sholicatun, M.Si

NIP. 1970072420050120003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Khalifah Paskhal S

NIM : 19410098

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul "**Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**", adalah benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 30 Mei 2024

Peneliti,



M. Khalifah Paskhal S

NIM. 19410098

MOTTO

“Playing my drums is therapy.”

Artinya: “Bermain drum saya adalah terapi”

Travis Barker, Blink 182

“They Say That When One Door Closes, Another Opens. Well, A Door Closed Tonight. And What a Long Night It Was.”

Artinya: “Mereka Mengatakan Ketika Satu Pintu Tertutup, Pintu Lainnya Terbuka. Ya, Pintu Tertutup Malam Ini. Malam yang sangat Panjang.”

Ethan Winters, Resident Evil 7

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ibunda Umi Kalsum, Ayahanda Bondan Sasongko, saudara/I kandung saya, keluarga saya, teman-teman saya, Ukm Kommust, serta diri saya sendiri. Terima kasih atas doa, dukungan, dan bantuan selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkah rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”. Skripsi ini dibuat sebagai langkah akhir berupa laporan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pada penyusunan dan penulisan laporan skripsi ini, saya mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, M.A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberikan Kesehatan dan kesuksesan yang tiada habisnya.
3. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si, selaku dosen pembimbing satu saya yang selalu memberikan dukungan dan arahan dengan penuh kesabaran. Segala arahan berupa saran dan kritik dari bu Yulia sangat membantu saya dalam menyusun skripsi ini. Semoga selalu sehat dan sejahtera.
4. Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing dua saya yang telah memberikan saran yang sangat membantu dan akurat. Tanpa beliau skripsi ini tidak akan terselesaikan. Semoga selalu diberikan kesehatan dan umur yang panjang.
5. Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Psi. Psikolog, selaku Penguji Utama sidang skripsi saya yang turut memberikan arahan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga selalu sehat dan Sejahtera serta mulia.

6. Orang tua saya, Bapak Bondan Sasongko dan Ibu Umi Kalsum, yang telah bersabar dan selalu memberikan kesempatan bagi saya dalam menyelesaikan pendidikan sarjana ini. Terima kasih kepada bapak dan ibu, atas dukungannya berupa doa dan materi yang telah membawa saya hingga akhir ini. Jasa bapak dan ibu akan selalu saya ingat dan akan saya balas di suatu hari nanti. Semoga selalu sehat dan panjang umur.
7. Teruntuk Fahimatul Fikriyah, yang telah menemani dan mendukung saya dalam bentuk apapun selama proses skripsi ini. Semoga selalu diberikan kesabaran dan kekuatan.
8. Teruntuk teman-teman saya, Fahrulrahman, Dimas Mahesi Reswara, Rizky Hidayatullah, Muhammad Adel, dan Maulana Mahrus, yang telah menemani dan mendukung saya serta membantu secara langsung dalam proses skripsi ini. Semoga selalu sehat dan sukses dalam mencapai kehidupan dunia dan akhirat.
9. Teruntuk Blink 182, Pee Wee Gaskins, dan Sunrise Skater Kids, yang selalu menemani dan menenangkan saya dalam proses skripsi ini. Semoga selalu sehat dan poppunk.
10. Teruntuk UKM Kommust, terima kasih atas wawasan dan pengalamannya selama tiga tahun. Senang bisa mengembangkan bakat dan hobi saya secara tekun disana. Semoga selalu berkembang hingga tak terbatas.

Malang, 30 Mei 2024

Peneliti

M. Khalifah Paskhal S

NIM. 19410098

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kesehatan Mental.....	8
1. Definisi Kesehatan Mental.....	8
2. Aspek-aspek Kesehatan Mental	9
3. Karakteristik Kesehatan Mental	12
4. Faktor-faktor Kesehatan Mental	13
5. Prinsip Kesehatan Mental.....	14
6. Profil Kesehatan Mental	15
B. Kinerja.....	15
1. Definisi Kinerja.....	15
2. Indikator Kinerja	16
3. Aspek Kinerja	18
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	19
5. Penilaian Kinerja	21

C. Pengaruh antara Kesehatan mental dan Kinerja	21
D. Kerangka Berpikir.....	23
E. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel	25
1. Kesehatan Mental.....	25
2. Kinerja.....	25
D. Populasi dan sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel	26
E. Metode Pengumpulan Data	26
F. Instrumen Penelitian	27
G. Uji Validitas dan Realibilitas.....	29
1. Uji Validitas Alat Ukur.....	29
2. Uji Reliabilitas Alat Ukur	31
H. Teknik Analisis Data	32
1. Uji asumsi	32
2. Analisis deskriptif.....	33
3. Uji Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
B. Pelaksanaan Penelitian	35
1. Waktu Pelaksanaan	35
2. Jumlah Subjek Penelitian.....	35
3. Prosedur dan Administrasi Pengumpulan Data	36
C. Pemaparan Hasil Penelitian.....	36
1. Data Demografi Penelitian	36
2. Hasil Analisis Profil Kesehatan Mental	36
3. Uji Deskriptif.....	38
4. Uji Asumsi	42
5. Uji Hipotesis.....	44

D. Pembahasan	46
1. Tingkat Kesehatan Mental (X) Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung. 46	
2. Tingkat Kinerja (Y) Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung.....	49
3. Pengaruh Kesehatan Mental (X) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	57
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blueprint Skm-12.....	24
Tabel 3.2	Blueprint Skala Kinerja.....	24
Tabel 3.3	Hasil Output Uji Validitas SKM-12.....	25
Tabel 3.4	Hasil Output Uji Validitas Skala Kinerja.....	26
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Skm-12 Dan Kinerja.....	27
Tabel 3.6	Rumus Kategorisasi.....	29
Tabel 3.7	Kriteria R Square Chin (1998)	35
Tabel 4.1	Demografi Data.....	38
Tabel 4.2	Profile Kesehatan Mental.....	39
Tabel 4.3	Deskriptif Skor Hipotetik.....	40
Tabel 4.4	Rumus Kategorisasi Skala.....	40
Tabel 4.5	Kategorisasi Kesehatan Mental.....	40
Tabel 4.6	Kategorisasi Kesehatan Mental Per Aspek.....	42
Tabel 4.7	Kategorisasi Kinerja.....	43
Tabel 4.8	Kategorisasi Kinerja Per Aspek.....	44
Tabel 4.9	Hasil Output Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.10	Hasil Output Uji Linearitas.....	45
Tabel 4.11	Model R Square.....	46
Tabel 4.12	Hasil Output Koefisien Aspek Kesehatan Mental.....	47
Tabel 4.13	Uji Signifikansi.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 3.1 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Kesbangpol.....	26
Gambar 4.1 Grafik Profiling Kesehatan Mental.....	38
Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Kesehatan Mental.....	40
Gambar 4.3 Diagram Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Kesbangpol.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 6.1 Kuesioner Penelitian SKM-12 dan Skala Kinerja.....	59
LAMPIRAN 6.2 Hasil Data SKM-12.....	65
LAMPIRAN 6.3 Hasil Data Skala Kinerja.....	67
LAMPIRAN 6.4 R Tabel.....	69
LAMPIRAN 6.5 Hasil Output Uji Validitas Skala Kinerja.....	70
LAMPIRAN 6.6 Hasil Output Uji Reliabilitas SKM-12 dan Skala Kinerja.....	70
LAMPIRAN 6.7 Demografi data subjek.....	71
LAMPIRAN 6.8 Analisis Deskriptif Kesehatan Mental.....	72
LAMPIRAN 6.9 Analisis Deskriptif Kinerja.....	72

ABSTRAK

Sasongko, Paskhal. (2024). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

Suatu instansi harus memperhatikan kinerja pegawainya, agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan penuh dedikasi dan secara maksimal. Fenomena menurunnya kinerja pegawai terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Bangka Belitung yang memiliki hambatan kinerja seperti kurangnya disiplin waktu dan pencapaian target yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhinya adalah kesehatan mental, seperti stres kerja dan lingkungan sosial yang kurang mendukung. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja di Kesbangpol Bangka Belitung.

Metode Penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan jumlah populasinya berjumlah 70 orang dan sampel yang digunakan adalah total sampling. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan menggunakan SKM-12 dan Skala Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian menunjukkan mayoritas pegawai Kesbangpol Babel memiliki tingkat kesehatan mental yang sedang sebanyak 75,6% dan tergolong ke dalam profil *minimum mental illness* dengan persentase 34,3%. *Minimum mental illness* adalah kondisi Kesehatan mental seseorang tidak tinggi atau normal, namun tetap merasa kosong dan tidak berdaya. Mayoritas pegawai Kesbangpol Babel memiliki tingkat kinerja yang sedang, yaitu sebesar 80% yang artinya belum cukup tinggi dan memiliki kecenderungan untuk turun. Lebih jauh, berdasarkan uji hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung sebesar 23,5%. Aspek Kesehatan mental yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Bangka Belitung adalah tekanan psikologis sebesar 77,19% artinya semakin tinggi tekanan psikologis maka kinerja pegawai Kesbangpol Babel akan semakin buruk. Demikian terdapat pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Babel.

Kata Kunci: Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Sasongko, Paskhal. (2024). The Influence of Mental Health on the Performance of National Unity and Political Agency Employees of the Bangka Belitung Islands Province. Faculty of Psychology Thesis. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

An agency must pay attention to the performance of its employees, so that they can carry out their duties with full dedication and to the maximum. The phenomenon of declining employee performance occurs at the Bangka Belitung National and Political Unity Agency which has performance obstacles such as lack of time discipline and achievement of targets that do not match the specified time. One of the factors thought to influence it is mental health, such as work stress and an unsupportive social environment. Therefore, this research aims to determine the influence of mental health on performance at Kesbangpol Bangka Belitung.

This research method is descriptive quantitative, with a population of 70 people and the sample used is total sampling. Data collection was carried out online using SKM-12 and the Employee Performance Scale.

The research results show that the majority of Kesbangpol Babel employees have a moderate level of mental health at 75.6% and are classified into the minimum mental illness profile with a percentage of 34.3%. Minimum mental illness is a condition where a person's mental health is not high or normal, but still feels empty and helpless. The majority of Kesbangpol Babel employees have a moderate level of performance, namely 80%, which means it is not high enough and has a tendency to decline. Furthermore, based on hypothesis testing, it is proven that there is an influence of mental health on the performance of Kesbangpol employees of Bangka Belitung Province by 23.5%. The aspect that has the most influence on performance is psychological pressure with a negative direction of 77.19%, meaning that the higher the negative value, the better the performance of Kesbangpol Babel employees. Thus, there is an influence of mental health on the performance of Kesbangpol Babel employees in a negative direction.

Keywords: Mental Health, Employee Performace

ساسونجكو، باشال. (2024). تأثير الصحة العقلية على أداء موظفي الوحدة الوطنية والوكالة السياسية في مقاطعة جزر بانجكا بيليتونج. رسالة كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: د. يوليا شوليكتون، ماجستير

عالم نفسي، M.Psi، دكتور. إنداه ك. بوروانينجتياس

يجب على الوكالة أن تهتم بأداء موظفيها، حتى يتمكنوا من القيام بواجباتهم بتفان كامل وإلى الحد الأقصى. تحدث ظاهرة تراجع أداء الموظفين في وكالة بانجكا بيليتونج للوحدة الوطنية والسياسية والتي تعاني من معوقات الأداء مثل عدم الانضباط الزمني وتحقيق الأهداف التي لا تتوافق مع الوقت المحدد. وأحد العوامل التي يعتقد أنها تؤثر عليها هي الصحة العقلية، مثل ضغوط العمل والبيئة الاجتماعية غير الداعمة. ولذلك، يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الصحة العقلية على الأداء في كيسبانجبول بانجكا بيليتونج

أسلوب البحث هذا هو وصفي كمي، حيث بلغ عدد سكانه 70 شخصا والعينة المستخدمة هي العينة الكلية. تم جمع ومقياس أداء الموظف SKM-12 البيانات عبر الإنترنت باستخدام

يتمتعون بمستوى متوسط من الصحة العقلية بنسبة Kesbangpol Babel تظهر نتائج البحث أن غالبية موظفي ويتم تصنيفهم ضمن الحد الأدنى من الأمراض العقلية بنسبة 34.3%. الحد الأدنى من المرض النفسي هو 75.6% حالة لا تكون فيها الصحة العقلية للشخص عالية أو طبيعية، لكنه لا يزال يشعر بالفراغ والعجز. يتمتع غالبية موظفي بمستوى متوسط من الأداء، أي 80%، مما يعني أنه ليس مرتفعاً بدرجة كافية ويميل إلى Kesbangpol Babel الانخفاض. علاوة على ذلك، وبناءً على اختبار الفرضيات، فقد ثبت أن هناك تأثيراً للصحة العقلية على أداء موظفي كيسبانجبول في مقاطعة بانجكا بيليتونج بنسبة 23.5%. الجانب الأكثر تأثيراً على الأداء هو الضغط النفسي باتجاه سلبي 77.19%، أي أنه كلما ارتفعت القيمة السلبية كلما كان أداء العاملين في كيسبانجبول بابل أفضل. وبالتالي فإن هناك تأثيراً للصحة النفسية على أداء العاملين في كيسبانجبول بابل في اتجاه سلبي. ارتفعت القيمة السلبية كلما كان أداء العاملين في كيسبانجبول بابل أفضل

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara merdeka berdaulat dengan sistem pemerintahan republik dan memiliki tiga lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, yaitu eksekutif, yudikatif, dan legislatif. Ketiga lembaga ini mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda-beda, akan tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengatur negara Indonesia agar dapat terus berkembang dan menjadi negara yang maju. Layaknya organisasi pada umumnya, lembaga-lembaga ini tentu memiliki aturan, target, dan perannya masing-masing namun masih tetap dengan tujuan yang sama dengan organisasi pemerintah lainnya. Peran yang diemban oleh setiap lembaga berpengaruh kepada negara Indonesia, yang mana tentu saja hasil kerja atau kinerja dari tiap lembaga akan sangat diperlukan demi tujuan yang ada.

Demi keberhasilan suatu organisasi, kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan perlu diperhatikan agar para pegawai atau karyawan dapat mencapai target yang diinginkan sehingga pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan optimal. Sejalan menurut Mangkunegara (2005), Kinerja karyawan seharusnya mendapatkan perhatian yang layak dan adil, agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Sesuai dengan hal tersebut, pegawai harus diawasi dan diketahui hasil kerjanya dari kinerjanya, baik dalam skala perbulan maupun pertahun. Tujuannya adalah agar diketahui potensi dari pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, tolak ukur dari indikator kinerja seperti disiplin waktu, efisien dalam mengerjakan tugas, dan lainnya dilihat agar kendala yang ada dapat diatasi dan dapat ditemukan solusi yang tepat.

Kinerja adalah tolak ukur dari pelaksanaan tugas-tugas seseorang dalam mencapai target yang diberikan dan dengan waktu yang telah ditentukan. Sederhananya, kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mana

hasil kerja ini kemudian dapat diidentifikasi apakah terdapat masalah saat bekerja atau kendala apa yang paling menghambat sehingga nantinya dapat ditemukannya solusi mengenai masalah yang ada terkait kinerja seseorang.

Kinerja berasal dari kata dasar "kerja," yang memiliki makna yang sama dengan kata "prestasi" dalam bahasa asing. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil dari usaha kerja yang dilakukan. Kinerja berasal dari terjemahan Bahasa Inggris, yaitu *performance*, yang berarti pertunjukkan, pelaksanaan, dan prestasi. Terdapat berbagai pendapat dari para ahli, makna dari kinerja memiliki variasi yang beragam. Menurut Wibowo (2007), ia mengungkapkan bahwa "Kinerja berfokus pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja membahas tentang hal-hal yang dilakukan serta metode yang digunakan untuk melakukannya." Artinya, kinerja dapat diartikan sebagai representasi cara seseorang menjalankan tugas dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Kemudian terdapat aspek kinerja untuk menilai kinerja seseorang.

Menurut Agus Dharma (2000), aspek kinerja digunakan sebagai sarana untuk menilai sejauh mana prestasi yang dicapai oleh karyawan seperti Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah; 1) Sikap dan mental (termasuk motivasi kerja, kedisiplinan, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat pendapatan, 6) Gaji dan aspek kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan untuk meraih prestasi (Burhanuddin, 2005). Kesimpulan dari uraian yang disampaikan oleh Burhanuddin terkait faktor yang mempengaruhi kinerja bahwa terdapat faktor internal dan eksternal adalah faktor Internal mencakup sikap dan mental, keterampilan, kepemimpinan, dan sebagainya, sedangkan faktor eksternal antara lain adalah sarana dan prasarana serta manajemen.

Kesehatan mental merujuk pada kondisi kesejahteraan pikiran yang dialami oleh seseorang. Rujukan tersebut melibatkan bagaimana cara individu berpikir, merasakan, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

Kesehatan mental juga memiliki peran yang signifikan dalam kapasitas seseorang untuk mengatasi tekanan, memelihara hubungan yang sehat, menghadapi tantangan, dan memberikan kontribusi pada masyarakat. Konstitusi Kesehatan dunia pada 1948, yaitu WHO (*World Health Organization*) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan di mana kesejahteraan manusia itu ada disetiap orang yang mengenali potensi individu mereka, mampu untuk mengatasi stres sehari-hari, bekerja secara efisien dan bermanfaat, serta berkontribusi pada komunitas mereka.

Menurut Aaron T. Beck, salah satu dari perintis terapi kognitif, ia menitikberatkan pada peran pemikiran dalam kesehatan mental, dalam artian lain sebagai "keseimbangan antara pemikiran dan emosi" Kemudian, terdapat aspek-aspek kesehatan mental, Veit dan Ware (1983) berpendapat Kesehatan Mental terdiri dari dua aspek antara lain *Psychological Distress* dan *Psychological Well-Being Mental health*. Sedangkan Notoatmodjo (2010) berpendapat bahwa aspek kesehatan mental terdiri dari; (1) Aspek fisik, (2) Aspek Psikis, (3) Aspek Sosial, dan (4) Aspek Moral-Religius.

Kesehatan mental masih kurang mendapatkan perhatian yang serius oleh masyarakat Indonesia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Choresyo Berry dkk (2015), Pendapat umum dalam masyarakat mengenai gangguan jiwa seringkali menyebabkan pasien skizofrenia (Salah satu gangguan mental) mengalami keterlambatan dalam mendapatkan perawatan dari petugas kesehatan. Dukungan keluarga menjadi faktor yang signifikan dalam kesuksesan pemulihan individu dengan gangguan mental.

Maka dari itu kesehatan mental menjadi masalah yang serius untuk ditanggapi oleh masyarakat, karena kesehatan mental yang terjadi di kehidupan masyarakat yang akhirnya berdampak pula kepada instansi dan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai gangguan mental di kalangan instansi dan organisasi untuk menghilangkan pandangan yang salah terhadap penderita gangguan mental.

Permasalahan kesehatan mental ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung. Kesbangpol adalah singkatan dari badan kesatuan bangsa dan politik, yang berfungsi untuk mengembangkan kebijakan teknis dalam rangka memajukan politik dalam negeri dan ketahanan nasional serta evaluasi dan penyusunan laporan tentang pelaksanaan tugas di Bidang Politik Dalam Negeri dan Ketahanan Nasional. Seyogyanya, dalam berorganisasi pasti akan memiliki masalah, terutama untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang berkualitas.

Terkait kinerja di organisasi, diketahui dari hasil wawancara dengan sekretaris kesbangpol Bangka Belitung, pada tahun 2023 ini pegawai di Kesbangpol Babel (Bangka Belitung) memiliki hambatan dalam kinerjanya, seperti kurangnya disiplin waktu, pencapaian target yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hingga kemandirian pegawai yang harus diawasi kerjanya. Tugas yang dibebankan kepada pegawai juga seringkali diremehkan, dikarenakan tidak ada sanksi atau tindakan serius apabila tugas tidak selesai, maka dari itu para pegawai Kesbangpol Babel menganggap tidak akan ada tindakan tegas dari pimpinan dan akhirnya membuat kepemimpinan di kesbangpol menjadi kurang terkontrol.

Faktor ini yang membuat kinerja di kesbangpol Babel tidak sesuai dengan aspek kinerja menurut Agus Dharma (2000), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Hasil mutu kerja yang tidak sesuai dengan standar jumlah tugas pada kualitas, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana kerja harian pada kuantitas tidak sesuai dengan fenomena menurunnya kinerja pegawai Kesbangpol Bangka Belitung

Salah satu faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di kesbangpol Babel adalah mengacu pada cara seseorang memandang kehidupan dan tantangan, dalam konteks ini sikap dan mental dapat mempengaruhi kesehatan mental secara langsung, karena sikap yang positif, optimis, dan adaptif dapat membantu seseorang mengatasi stres dan tantangan dengan lebih baik serta dapat mendukung kesehatan mental

mereka. Sebaliknya, sikap yang negatif atau maladaptif bisa berdampak buruk pada kesehatan mental.

Oleh sebab itu, sikap dan mental mempengaruhi kesejahteraan emosional dan psikis seseorang atau kesehatan mental. Kesehatan mental pegawai di kesbangpol memiliki hambatan dikarenakan tidak sesuai dengan aspek kesehatan mental dari Notoadmodjo (2010) yaitu aspek fisik, psikis, dan sosial. Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai kesbangpol Babel yang mengungkapkan bahwasanya tidak sedikit pegawai yang mengalami hambatan fisik karena faktor usia sudah tua untuk mengerjakan tugas yang banyak, akibatnya tugas-tugas dikerjakan seadanya dan dalam hal ini tidak sesuai dengan aspek fisik kesehatan mental.

Aspek sosial dan psikis juga turut mempengaruhi kesehatan mental pegawai kesbangpol Babel, misalnya dalam aspek sosial, pegawai kesbangpol Babel cenderung merasa kurang nyaman ketika berada di lingkungan kerja kesbangpol, dikarenakan suasana yang kurang kondusif dan beberapa merasa tidak cocok antar sesama pegawai. Aspek psikis terjadi pada beberapa pegawai kesbangpol Babel seperti stres kerja hingga beberapa pegawai terpaksa untuk dirawat di rumah sakit, karena tugas yang seharusnya dikerjakan secara berkelompok, hanya dikerjakan oleh satu orang.

Demikian, aspek kesehatan mental sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, dan terdapat indikasi kesehatan mental yang kurang baik yang ditunjukkan oleh pegawai kesbangpol secara keseluruhan melalui aspek fisik, sosial, dan psikis, dan kemungkinan menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai kesbangpol.

Sementara itu, terkait orisinalitas dan pembaruan penelitian ini melakukan pendekatan yang cukup berbeda dari penelitian sebelumnya, misalnya dalam konteks pemilihan variabel bebas yaitu kesehatan mental. Variabel kesehatan mental jarang digunakan dalam penelitian, dikarenakan menggunakan satu fenomena dari kesehatan mental, misalnya stres kerja atau motivasi kerja. Adapun, kesehatan mental memiliki cakupan yang lebih

luas dan tidak terlalu terfokus kepada satu fenomena saja, sehingga dapat mengeksplorasi fenomena baru yang ada pada suatu populasi.

Metode penelitian yang digunakan memiliki perbedaan, yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan skala kesehatan mental SKM-12 sebagai alat ukurnya yang memiliki keunggulan dual model, yaitu positif dan negatif agar pemahaman mengenai topik dapat lebih komprehensif terhadap fenomena yang sedang diteliti serta bertujuan untuk menghasilkan temuan yang relevan. Teori yang digunakan (Mulyadi, 2017) juga turut memberikan sudut pandang baru terhadap fenomena yang dipilih agar dapat mengintegrasikan konsep-konsep baru yang belum sepenuhnya dieksplorasi dalam konteks yang sama. Hasil identifikasi perbedaan konteks, metode, dan teori dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur yang telah ada sebelumnya dan yang akan datang.

Literatur sebelumnya dengan konteks yang sama memiliki perbedaan pada penggunaan pengukuran. Misalnya penelitian yang dilukan oleh Rosalinda. S, dkk (2021) dan Kisdayanti. L dan Farida, Nur (2023) memiliki pengukuran tidak dijelaskan secara eksplisit dan hanya berfokus pada faktor internal dan eksternal.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah kesehatan mental pegawai kesbangpol babel memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga nantinya diharapkan faktor kesehatan mental ini dapat diperhatikan dan ditinjau lebih lanjut mengenai solusi dan strategi dalam mengatasi masalah ini agar efisien, efektif, dan tepat. Melalui pembahasan yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung?
3. Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmiah dalam bidang psikologi untuk menambah referensi sebagai kebutuhan penelitian dengan ranah yang sama. Kemudian diharapkan dapat membantu untuk memecahkan masalah yang diteliti melalui analisis pengaruh dan hubungan serta pemahaman mendalam tentang masalah-masalah yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Memenuhi tugas akhir yaitu skripsi, dengan mengembangkan kemampuan berpikir dan menganalisa masalah yang dihadapi dalam memenuhinya.

- b. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang objektif dalam menemukan dan menggunakan saran serta solusi yang tersedia, sehingga tujuan yang akan dicapai dapat efektif dan tepat.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan ranah yang sama

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesehatan Mental

1. Definisi Kesehatan Mental

Secara bahasa, kesehatan mental berasal dari konsep mental hygiene. Kata “mental” berasal dari bahasa Yunani, memiliki arti yang serupa dengan "*psyche*" dalam bahasa Latin, yang merujuk pada aspek psikis, jiwa, atau kejiwaan. Menurut sumber literatur, *mental hygiene* bukanlah satu-satunya frasa yang dipergunakan untuk merujuk pada kesehatan mental. Ungkapan lain seperti "*psychological medicine*," "*nervous health*," atau "*mental health*" juga digunakan untuk maksud yang serupa.

Menurut pandangan Kartini Kartono (1989), kesehatan mental adalah dimana seseorang menunjukkan ciri-ciri khas seperti kemampuan untuk bertindak secara efektif, memiliki tujuan hidup, menggabungkan potensi individu dengan upaya yang dijalankan, mengatur dan mengintegrasikan berbagai aspek kepribadian, serta selalu menjaga ketenangan batin. Kesehatan mental adalah keadaan di mana seseorang tidak mengalami gejala gangguan mental. Orang yang memiliki kesehatan mental yang baik mampu menjalani kehidupan mereka dengan normal dan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan yang muncul sepanjang hidup dengan cara yang efektif, termasuk dalam mengatasi stres. (Putri, 2015)

Menurut Pieper dan Uden (2006), kesehatan mental merupakan suatu kondisi di mana seseorang tidak merasa bersalah terhadap dirinya sendiri, memiliki pandangan realistis tentang dirinya sendiri dan mampu menerima kekurangan atau kelemahan diri, memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dalam kehidupan, merasa puas dalam interaksi sosial, serta merasakan kebahagiaan dalam hidupnya.

Menurut WHO (2001) Kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan di mana setiap orang mengenali kemampuannya, mampu menghadapi tantangan harian, berkinerja secara produktif dan efisien, serta memiliki kapasitas untuk berkontribusi pada masyarakat. Kemudian, menurut *American Psychological Association* (1958), Kesehatan mental merupakan situasi di mana seseorang mampu menghadapi stres biasa, melakukan pekerjaan secara produktif dengan hasil yang berarti, dan memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang positif pada keluarga dan masyarakat.

Walaupun istilah-istilah tersebut memiliki perbedaan makna, esensinya tetap sama, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesehatan Mental adalah suatu kondisi dimana individu merasa positif secara pribadi, menyadari potensi yang dimilikinya, mampu mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari, berkinerja dengan efisien dalam pekerjaan, dan memberikan dampak positif pada lingkungannya.

2. Aspek-aspek Kesehatan Mental

Aspek-aspek Kesehatan mental menurut Veit dan Ware (1983) terdiri dari dua aspek antara lain:

a. *Psychological Distress*

Sebuah kondisi dimana kesehatan mental yang dialami oleh individu tidak baik atau negatif. Kondisi kesehatan mental yang tidak baik diidentifikasi melalui gejala-gejala klinis yang muncul dan dirasakan oleh individu tersebut. Gejala-gejala ini dapat memiliki dampak pada kehidupan pribadi maupun sosial individu tersebut. Gejala klinis pertama adalah kecemasan atau *anxiety* yang bisa muncul dalam bentuk reaksi fisik maupun psikologis. Gejala kedua adalah depresi atau *depression*, yang ditunjukkan oleh perasaan sedih yang berlebihan. Gejala ketiga adalah hilangnya kontrol perilaku atau emosi.

b. ***Psychological Well-Being Mental health***

Mempunyai konsep yang berada pada suatu rentang kontinum, terletak di antara dua ekstrem berlawanan, yaitu keadaan negatif dan keadaan positif. Keadaan negatif dicirikan oleh *psychological distress*, sementara keadaan positif digambarkan sebagai *psychological well-being*. *Psychological well-being* menggambarkan kondisi individu yang memiliki kesehatan mental yang baik, yang dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator yang dirasakan individu seperti kepuasan hidup (*life satisfaction*), ikatan emosional, dan perasaan positif secara umum.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2010) aspek kesehatan mental mencakup hal berikut:

a. **Aspek Fisik**

- a) Pertumbuhan yang sesuai dengan perkembangan normal, artinya remaja mengalami pertumbuhan fisik yang wajar dan berperilaku sesuai dengan tahap usianya.
- b) Melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, artinya remaja menjalankan segala tugas yang diperlukan sesuai dengan kewajibannya.
- c) Dalam keadaan fisik yang sehat, artinya remaja memiliki kondisi tubuh yang prima saat menjalani aktivitasnya.

b. **Aspek Psikis**

- a) Menghormati diri sendiri dan orang lain, yaitu kemampuan remaja untuk menilai kinerja dirinya dan orang lain dengan sikap penghargaan.
- b) Memiliki wawasan dan selera humor, yaitu kemampuan alami remaja untuk bersenda gurau dengan cara yang normal.
- c) Menunjukkan tanggapan emosional yang sewajarnya, yaitu kemampuan remaja untuk mengatur perasaan dan pikirannya dengan baik.

- d) Bersikap realistis dan obyektif dalam berpikir, yaitu kemampuan remaja untuk tidak terpengaruh dengan mudah tanpa bukti yang jelas.
- e) Terhindar dari gangguan psikologis, artinya remaja mampu mengendalikan masalah yang mungkin timbul.
- f) Memiliki sifat kreatif dan inovatif, artinya remaja memiliki keinginan untuk melakukan perubahan positif dalam hidupnya.
- g) Bersifat terbuka dan fleksibel, bukan defensif, yaitu kemampuan remaja dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain dengan baik.
- h) Merasa bebas untuk membuat pilihan, mengemukakan pendapat, dan bertindak, yaitu remaja memiliki keberanian untuk mengungkapkan gagasan positif mereka.

c. Aspek Sosial

- a) Menunjukkan empati dan kasih sayang (*affection*), yang berarti remaja mengekspresikan perhatian terhadap situasi yang mempengaruhi orang-orang di sekitarnya.
- b) Melakukan interaksi yang sehat dengan lingkungan, yang berarti remaja memiliki keterampilan untuk memahami perasaan orang lain dan mengatur perilaku mereka sendiri dengan baik.
- c) Menghargai semua individu tanpa memandang status sosial, pendidikan, agama, ras/suku, atau warna kulit, yang berarti remaja memperlakukan semua orang dengan adil tanpa melakukan diskriminasi berdasarkan faktor-faktor tersebut.

d. Aspek Moral-Religius

- a) Patuh terhadap Tuhan dan mampu mempraktikkan ajaran-Nya, yang berarti bahwa remaja memiliki keyakinan kuat dan mematuhi kepercayaan agamanya.

- b) Tidak berdusta, bertanggung jawab, dan tulus dalam perbuatan baik, yang berarti remaja mampu secara konsisten bertindak dan berbicara dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada.

3. Karakteristik Kesehatan Mental

Menurut WHO, karakteristik dari kesehatan mental adalah:

- a. Kemampuan untuk memperoleh pengajaran dari pengalaman,
- b. Kecakapan dalam menyesuaikan diri.
- c. Lebih merasa puas dalam memberi daripada menerima.
- d. Lebih condong untuk memberikan bantuan daripada membutuhkan bantuan
- e. Memiliki perasaan kasih sayang.
- f. Merasa gembira dengan hasil kerja kerasnya.
- g. Menerima rasa kecewa dengan mengambil hikmah dari kegagalan sebagai pengalaman berharga.
- h. Senantiasa memiliki pola pikir positif (*positive thinking*).

Sedangkan Menurut Kementerian Kesehatan RI (2012), individu yang memiliki kesehatan mental yang baik menunjukkan beberapa ciri, yaitu:

- a. Menerima diri sendiri seutuhnya, dengan kemampuan untuk mengelola perasaan negatif atau positif secara efektif, memiliki harga diri yang seimbang, tidak merendahkan diri atau berperilaku sombong, serta mampu menerima kehidupan dengan baik.
- b. Memiliki interaksi yang positif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memberi dan menerima cinta, tidak terlibat dalam kecurangan atau dikhianati oleh orang lain, memiliki kepercayaan terhadap orang lain, menghargai pendapat orang lain, dan menjadi bagian dari komunitas.
- c. Mampu mengarahkan hidupnya dengan baik, memiliki tujuan hidup yang realistis, mampu membuat keputusan, bertanggung jawab atas tindakan, dan menjalani pekerjaannya dengan kegembiraan.

4. Faktor-faktor Kesehatan Mental

Kesehatan mental dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Faktor-faktor internal mencakup aspek biologis dan psikologis. Beberapa faktor biologis yang memiliki dampak signifikan pada kesehatan mental adalah struktur otak, sistem endokrin, faktor genetik, indera, dan kondisi ibu selama masa kehamilan. Faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kesehatan mental meliputi pengalaman masa awal, proses pembelajaran, dan kebutuhan individu (Muhyani, 2012).

Johnson (dalam Videbeck, 2008) mengemukakan bahwa berbagai faktor berperan dalam memengaruhi kesehatan mental, meliputi:

- a. Kemampuan otonomi dan independensi: Seseorang mampu mencari nilai dan tujuan dalam dirinya sendiri. Individu yang memiliki otonomi dan independensi dapat bekerja bersama dengan orang lain tanpa kehilangan identitas pribadinya.
- b. Pemanfaatan potensi pribadi: Individu memiliki orientasi terhadap pertumbuhan dan pengembangan diri.
- c. Toleransi terhadap ketidakpastian hidup: Individu dapat menghadapi tantangan sehari-hari dengan optimisme dan pandangan positif meskipun masa depan belum terbentuk.
- d. Kehormatan diri: Individu memiliki pemahaman yang realistis tentang kemampuan dan keterbatasannya.
- e. Pengendalian atas lingkungan: Individu memiliki kemampuan untuk menghadapi serta berinteraksi dengan lingkungannya secara kreatif, kompeten, dan sesuai kapabilitas.
- f. Orientasi pada realitas: Individu mampu memisahkan dunia nyata dari dunia khayalan, serta berperilaku sesuai dengan kondisi nyata.
- g. Pengelolaan stres: Individu mampu menerima tingkat stres dalam kehidupan, merasa cemas atau sedih sejalan dengan situasi, dan mengatasi kegagalan tanpa merasa hancur. Dukungan dari keluarga

dan teman digunakan untuk mengatasi situasi krisis, karena disadari bahwa tekanan tidak bersifat permanen.

5. Prinsip Kesehatan Mental

Prinsip-prinsip dasar dalam memahami kesehatan mental adalah sebagai berikut:

- a. Kesehatan mental melampaui ketiadaan perilaku yang tidak normal. Prinsip ini menggarisbawahi bahwa status kesehatan mental tidak hanya ditentukan oleh ketiadaan kelainan atau keadaan normal. Mengandalkan pendekatan statistik memiliki batasan dalam memahami normalitas. Konsep kesehatan mental memiliki dimensi positif yang lebih signifikan daripada sekadar konsep normalitas dalam konteks statistik.
- b. Kesehatan mental adalah suatu konsep yang memiliki dimensi ideal. Prinsip ini menekankan bahwa kesehatan mental menjadi tujuan yang sangat tinggi bagi individu. Pemahaman ini mendukung bahwa kesehatan mental adalah suatu spektrum. Oleh karena itu, individu sebaiknya berupaya meraih kondisi kesehatan mental yang optimal dan terus berusaha mencapai tingkat kesehatan mental yang paling tinggi.
- c. Kesehatan mental merupakan aspek penting dan menjadi karakteristik dari kualitas hidup. Prinsip ini menegaskan bahwa kualitas hidup seseorang dapat dilihat dari kesehatan mentalnya. Tidak mungkin untuk mengabaikan kesehatan mental dalam usaha meningkatkan kualitas hidup, begitu juga sebaliknya, peningkatan kesehatan mental dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup individu.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental adalah kondisi di mana individu memiliki kemampuan optimal dalam aspek kepribadian, emosional, intelektual, dan fisik. Mereka mampu beradaptasi dengan baik terhadap tuntutan lingkungan dan situasi stres,

menjalankan kapabilitas sesuai dengan lingkungannya, memiliki pengendalian atas lingkungan, merasa nyaman dengan diri sendiri, berhasil menyesuaikan diri dengan tuntutan sosial dan budaya, terus berkembang dan matang sepanjang hidup, menerima kelemahan atau kekurangannya, memiliki kemampuan dalam menghadapi permasalahan hidup, merasakan kepuasan dalam interaksi sosial, serta mendapatkan kebahagiaan dalam hidupnya.

6. Profil Kesehatan Mental

Profil kesehatan mental Optimal (+-) adalah bagi mereka yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dan tekanan psikologis yang rendah. Profil *maximum mental illness* (++) adalah ketika kesejahteraan psikologis tinggi namun tekanan psikologis juga tinggi. Profil *minimum mental illness* (--) adalah saat kesejahteraan psikologis dan tekanan psikologis berada pada tingkat rendah. Sedangkan profil kesehatan mental minimal (-+) adalah ketika kesejahteraan psikologis rendah tapi tekanan psikologis tinggi. Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu dengan kesehatan mental yang baik ditunjukkan dengan profil kesehatan mental optimal, sementara profil yang menandakan adanya gangguan mental adalah kesehatan mental minimal (Keyes, 2013).

B. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut John Whitmore (1997), kinerja merujuk pada eksekusi tugas-tugas yang diperlukan dari individu. Kinerja diartikan sebagai tindakan, pencapaian, serta peragaan keahlian secara umum. Menurut Barry Cushway (2002: 1998) mengatakan bahwa kinerja melibatkan penilaian terhadap bagaimana individu telah bekerja dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kemudian, Veizal Rivai (2004) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Robert L. Mathis dan John

H. Jackson, dalam terjemahan karya Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001: 78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya mencakup apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sesuai dengan pandangan John Whitmore dalam bukunya "*Coaching for Performance*" (1997), kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan tugas-tugas yang diwajibkan dari individu, termasuk dalam hal perbuatan, pencapaian, dan perwujudan umum dari keterampilan.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi yang dapat dihasilkan oleh individu, termasuk baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas. Prestasi ini mencakup pencapaian yang akan diperoleh oleh pegawai melalui pelaksanaan tugasnya, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan mempertimbangkan juga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2. Indikator Kinerja

Evaluasi kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat dinilai dari pandangan karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan serta ketepatan eksekusi tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan individu (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat diterjemahkan melalui penilaian atas tingkat keunggulan atau kurangnya hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menuntaskan tugas, serta efisiensi dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut pandangan Robbins (2016), indikator kinerja digunakan sebagai sarana untuk menilai sejauh mana prestasi yang dicapai oleh karyawan. Berikut beberapa petunjuk yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

a. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan dapat diukur dari sejauh mana hasil kerja karyawan memiliki kualitas yang baik atau buruk dalam menyelesaikan tugas, serta dari kemampuan dan keterampilan

karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah merujuk pada pengukuran jumlah hasil kerja atau jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan, sehingga kinerja mereka dapat diestimasi berdasarkan jumlah tersebut (dalam unit atau siklus). Sebagai contoh, karyawan mungkin mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, bahkan melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Pengukuran kinerja karyawan juga mencakup aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Ini bertujuan agar tugas tersebut tidak mengganggu tugas lain yang merupakan bagian dari tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Kerja Sama

Penggunaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya seperti teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di dalam organisasi, karyawan memiliki potensi untuk memanfaatkannya dengan optimal.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan dari pihak lain.

f. Ketepatan Waktu:

Mengukur seberapa cepat suatu tugas atau proyek dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan mengukur jumlah keterlambatan atau penundaan dalam memenuhi tenggat waktu serta mengukur seberapa sering pekerja atau tim dapat memenuhi jadwal atau waktu yang telah ditentukan.

3. Aspek Kinerja

Menurut Supardi pada tahun 2013, kinerja dapat dinilai melalui beberapa aspek, yaitu kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, dan prakarsa. Bernadin dan Russel (dikutip dalam Utomo et al., 2006) mengusulkan kriteria utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja, meliputi:

- a. Kualitas, yang mengukur sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan atau mencapai tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, yang mencakup jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yang menilai sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan memperhatikan koordinasi output lain dan waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.
- d. Efektivitas biaya, yang menilai sejauh mana penggunaan daya organisasi (sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material) dioptimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan, yang mengukur sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- f. Dampak interpersonal, yang menilai sejauh mana seorang pekerja mempertahankan harga diri, reputasi, dan kerjasama dengan rekan kerja dan bawahan.

Menurut Agus Dharma dalam bukunya "Manajemen Supervisi" (2000:154) menjelaskan bahwa hampir semua metode pengukuran kinerja memperhatikan faktor-faktor berikut:

- a. Kuantitas, yang mengacu pada jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan output dari suatu proses atau aktivitas. Ini berkaitan dengan volume produksi yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yang mengacu pada tingkat mutu yang harus dicapai. Pengukuran kualitas mencerminkan seberapa baik suatu tugas diselesaikan. Ini berkaitan dengan standar mutu dari hasil akhir.
- c. Ketepatan Waktu, yang mengacu pada sejauh mana suatu tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu adalah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menilai kapan suatu tugas diselesaikan.

Konsep pengukuran kinerja yang disajikan oleh Agus Dharma, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja harus memperhatikan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (2005), terdapat tiga elemen yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor individual, faktor dukungan dari organisasi, dan faktor dukungan dari manajemen. Uraian mengenai ketiga faktor yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor individu, termasuk dalam aspek kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Terdapat elemen kompetensi yang mencakup kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Karyawan memerlukan dukungan dari organisasi di mana mereka bekerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Dukungan tersebut mencakup pengorganisasian yang jelas, penyediaan fasilitas dan infrastruktur kerja yang memadai,

penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta pengaturan kondisi dan persyaratan kerja. Pengorganisasian ini bertujuan untuk memberikan klarifikasi kepada setiap individu mengenai tujuan yang harus dicapai dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap karyawan perlu memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi.

c. Faktor dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan individu sangat bergantung pada kemampuan manajemen para pemimpin atau manajer. Ini mencakup upaya mereka dalam membangun lingkungan kerja yang aman dan harmonis, mengembangkan keterampilan pekerja, serta mendorong motivasi seluruh karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang optimal.

Menurut penjelasan sebelumnya, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sebagai faktor individu, dan motivasi yang didorong oleh dukungan manajemen, yang pada dasarnya berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Sedangkan menurut Burhanuddin (2005) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk hal-hal berikut:

- a. Sikap dan mental (termasuk motivasi kerja, kedisiplinan, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat pendapatan
- f. Gaji dan aspek kesehatan
- g. Jaminan sosial, 8) Iklim kerja
- h. Sarana dan prasarana

- i. Teknologi
- j. Kesempatan untuk meraih prestasi

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi atas pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Persaingan bisnis yang bersaing di pasar global, kinerja tinggi dari karyawan menjadi suatu keharusan. Sementara itu, karyawan juga membutuhkan umpan balik terhadap hasil kerjanya sebagai panduan untuk perbaikan di masa mendatang.

Tujuan dari penilaian kinerja antara lain adalah sebagai dasar pengambilan keputusan, memberikan umpan balik kepada karyawan, sebagai diagnosis untuk pemecahan masalah organisasi, dan sebagainya. Kemudian fungsi dari penilaian kerja adalah untuk mendorong peningkatan kinerja setelah melalui rangkaian proses yang ada, contoh proses misalnya memiliki standar kinerja di setiap posisi jabatan, mengadakan evaluasi, memiliki data penilaian karyawan dan mendiskusikan hasil penilaian dengan karyawan terkait. Lebih jauh, terdapat banyak metode dalam melakukan penilaian kinerja dan diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu penilaian absolut, penilaian norma, dan penilaian output.

Melalui penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi yang dapat dihasilkan oleh individu, termasuk baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas.

C. Pengaruh antara Kesehatan mental dan Kinerja

Berdasarkan penjelasan tentang kedua variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kesehatan mental dan kinerja seseorang. Kesehatan mental mencakup dua aspek utama, yaitu *Psychological Well-being* (kesejahteraan psikologis) dan *Psychological Distress* (tekanan psikologis). *Psychological Well-being* mengukur tingkat

kesejahteraan seseorang secara mental, sementara *Psychological Distress* mengukur tingkat tekanan atau beban psikologis yang dialami individu.

Salah satu indikator penting dalam *Well-being* adalah hubungan positif dengan orang lain. Menurut Ryff (1989) dalam teori *Psychological Well-being*, interaksi sosial yang sehat merupakan salah satu aspek penting dari kesejahteraan mental seseorang. Individu yang memiliki hubungan sosial yang baik cenderung lebih sehat secara mental, karena dukungan sosial memberikan rasa aman, pengertian, dan validasi emosi. Sebaliknya, kurangnya interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan risiko gangguan mental seperti kecemasan dan depresi.

Interaksi sosial, yang melibatkan komunikasi dan relasi dengan orang lain, sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Lingkungan sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk kesehatan mental seseorang. Jika individu berada di lingkungan kerja yang negatif, seperti penuh tekanan, kurang dukungan, atau ada konflik interpersonal, hal ini dapat menyebabkan penurunan kesehatan mental. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan positif akan membantu meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.

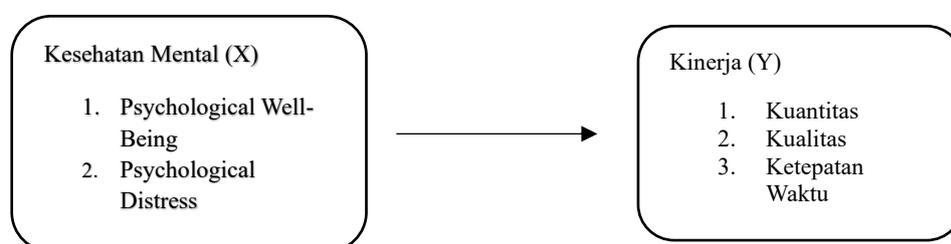
Konsekuensi dari hubungan ini, pekerjaan secara tidak langsung memengaruhi kesehatan mental seseorang, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerjanya. Penurunan kesehatan mental, seperti yang disebabkan oleh stres kronis, kecemasan, atau kelelahan (*burnout*), dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta kemampuan untuk fokus dan berkinerja optimal.

Teori *Job Demand-Resources Model* (Demerouti, 2001) mendukung argumen ini. Menurut teori ini, pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi seperti beban kerja yang berlebihan, konflik kerja, atau tekanan waktu tetapi sumber daya psikologis atau sosial yang rendah seperti kurangnya dukungan sosial atau kesempatan untuk berkembang dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja individu.

Penelitian dari Mulyadi (2017), sebagaimana dikutip dalam Jurnal Fridayanti (2017) yang berjudul *Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas*, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat untuk mencari nafkah dan bersaing secara profesional, tetapi juga menjadi sumber stres yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental. Stres ini tidak hanya memengaruhi individu secara pribadi, tetapi juga secara langsung memengaruhi kinerja di tempat kerja.

Demikian, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kesehatan mental seseorang dan berdampak langsung pada kinerjanya. Jika kesehatan mental terganggu, kemampuan untuk bekerja secara efisien dan produktif akan terhambat. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan agar kinerja mereka tetap optimal.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

Margono menjelaskan bahwa kata "hipotesis" memiliki asal-usul dari dua kata, yaitu "*hipo*" yang berarti kurang dari, dan "*thesis*" yang berarti pendapat. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a dapat diterima atau terdapat pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dikarenakan dalam penelitian ini akan dikumpulkan dan dianalisis menggunakan rumus statistik untuk mengetahui pengaruh variabel. Menurut Sugiyono (2018;13), pendekatan kuantitatif dalam penelitian mengandalkan pada pendekatan positivistik (data yang konkret), di mana data penelitian berbentuk angka yang akan dianalisis menggunakan alat statistik untuk menghitung dan menguji hipotesis terkait dengan topik penelitian, sehingga dapat mencapai kesimpulan yang diperlukan. Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif adalah agar lebih fleksibel dan efektif dalam melakukan penelitian ini dan dapat menghasilkan hasil yang maksimal menggunakan data statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Setiap penelitian akan memiliki perhatian khusus terhadap suatu hal seperti fenomena guna mendalami hal tersebut. Penelitian adalah ilmiah, maka dibutuhkan data yang valid untuk mendukung suatu penelitian, kemudian agar bahasan penelitian tidak meluas dan dapat fokus kepada satu fenomena serta memiliki sifat sebab-akibat dibutuhkan konsep mengenai atribut dan sifat bagi subjek atau objek yang diteliti, konsep inilah yang disebut Variabel (Azwar, 2007).

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel (X) dan (Y):

- a. **Variabel Bebas (X):** Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi Variabel terikat. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Kesehatan Mental.
- b. **Variabel Terikat (Y):** Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Hubungan yang menghubungkan antar variabel dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja
Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung**

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional variabel merujuk pada serangkaian petunjuk komprehensif yang menjelaskan secara rinci bagaimana suatu variabel atau konsep harus diamati dan diukur untuk menguji secara efektif. Definisi operasional variabel ini kemudian diwujudkan dalam bentuk item-item yang disusun dalam instrumen penelitian.

1. Kesehatan Mental

Kesehatan Mental adalah suatu kondisi dimana pegawai Kesbangpol Babel merasa positif secara pribadi, menyadari potensi yang dimilikinya, mampu mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari, berkinerja dengan efisien dalam pekerjaan, dan memberikan dampak positif pada lingkungannya. Mengutip dalam hasil penelitian (Aziz, Rahmat. 2021) terdapat aspek-aspek kesehatan mental menurut Veit dan Ware (1983) yaitu Kesehatan Mental terdiri dari dua aspek antara lain *Psychological Distress* dan *Psychological Well-Being*.

2. Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi yang dapat dihasilkan oleh pegawai Kesbangpol Babel, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas. Prestasi ini mencakup pencapaian yang akan diperoleh oleh pegawai melalui pelaksanaan tugasnya, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan,

dengan mempertimbangkan juga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Kemudian terdapat aspek-aspek kinerja mengacu pada Agus Dharma dalam bukunya yaitu Manajemen Supervisi (dalam skripsi Aidila Afriza, 2021) yaitu; 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai dari Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung yang berjumlah 70 orang dan merupakan pegawai yang berada di instansi tersebut, serta tersebar di berbagai kota Pangkalpinang, Provinsi Bangka Belitung.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan bertujuan untuk mewakili suatu populasi, agar menghemat biaya, waktu, dan tenaga, dengan tidak mengurangi bobot dari suatu penelitian. Sampel dari penelitian ini adalah Total sampling, yang mana jumlah sampel sama dengan populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Fraenkel dan Wallen (Zainal Arifin, 2011) mendefinisikan penelitian survei sebagai suatu metode penelitian yang melibatkan pengumpulan informasi dari sejumlah sampel melalui pertanyaan yang diajukan melalui angket atau wawancara. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran mengenai berbagai aspek dari populasi yang lebih besar.

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melagatran penyediaan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan dan pernyataan tertulis yang terkait dengan variabel kepada responden, yang kemudian akan memberikan jawaban.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), instrumen penelitian adalah suatu perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data guna mengukur fenomena alam atau sosial yang sedang diamati. Pengumpulan informasinya menggunakan alat ukur kesehatan mental (SKM-12) yang dikembangkan oleh (Aziz & Zamroni, 2020) untuk variabel kesehatan mental, sedangkan untuk mengukur kinerja, digunakan kuesioner yang dikembangkan oleh (Afriza, 2021). Jumlah butir pada tiap aspek dalam tiap alat ukur yang digunakan adalah 6 butir pada tiap aspek dalam SKM-12 dan 3 butir pada tiap aspek dalam Kuesioner kinerja pegawai.

Kuesioner kinerja pegawai akan diberikan kepada seluruh pegawai kesbangpol babel melalui *Google form* dan dalam tiap item adalah pertanyaan yang positif dan memiliki nilai 1 sampai 5 dengan jawaban menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan sebagai alat untuk menilai pandangan dan persepsi individu atau kelompok tertentu terkait dengan variabel penelitian. Kemudian kuesioner SKM-12 akan disebarkan menggunakan *google form* kepada seluruh pegawai kesbangpol babel dan akan menjadi 2 kategori yaitu tinggi dan rendah.

Tabel 3.1 Blueprint SKM-12

Aspek Kesehatan Mental	No. Soal		Jumlah Soal
	Favorable	Unfavorable	
1. <i>Psychological Well-being (Kesejahteraan Psikologis)</i>	1,2,3 4,5,6		6
2. <i>Psychological Distress (Tekanan Psikologis)</i>		7,8,9 10,11,12	6
Total	6	6	12

Tabel 3.2 Blueprint Skala Kinerja

No.	Pertanyaan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Hampir Tidak Pernah	Tidak Pernah
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<i>Kuantitas</i>						
1.	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan					
2.	Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi saya					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya					
<i>Kualitas</i>						
4.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target lembaga yang telah ditentukan					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sampai dengan selesai					
6.	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya					
<i>Ketepatan Waktu</i>						
7.	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh lembaga					
8.	Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu, sesuai dengan keinginan lembaga					
9.	Waktu luang saya, saya memanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya agar cepat selesai					

G. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas dilaksanakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur memiliki validitas, yang berarti alat ukur tersebut dapat dengan tepat mengukur atau cocok untuk mengukur variabel yang sedang diukur. Sementara itu, reliabilitas mengacu pada tingkat ketepatan alat ukur, di mana alat ukur yang saat ini digunakan pada suatu waktu dan lokasi tertentu akan memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan pada waktu dan lokasi yang berbeda (Riwidikdok 2010).

Uji validitas yang dilaksanakan pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment Pearson*. Proses analisis ini melibatkan korelasi antara skor setiap item dengan skor total, yang merupakan hasil penjumlahan dari semua item. Hasil perhitungan dari data yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi, dengan tingkat signifikansi 0,05, dan nilai r tabel sebesar 0,235 untuk sampel 70 orang. Validitas dianggap terpenuhi apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel; sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

a. SKM-12

Dikarenakan jumlah subjek yang terlibat adalah 70 orang maka berdasarkan r tabel diatas bahwa $N=70$ dengan nilai distribusi 5% adalah 0,235.

Diketahui bahwa item 1, item 5, dan item 6 memiliki nilai *pearson correlation* pada skor total yang berjumlah kurang dari r tabel atau 0,235. Kemudian untuk item nomor 7 hingga 12 dinyatakan valid karena memiliki nilai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235). Namun, dikarenakan jumlah item yang tidak valid hanya berjumlah 3 item dan tidak mencapai setengah dari item yang ada, maka peneliti tetap melanjutkan penelitian dengan menggunakan 9 item pertanyaan dari SKM-12.

Tabel 3.3 Hasil output Uji Validitas SKM-12

	Skor Total
Item 1	0,212
Item 2	0,236
Item 3	0,358
Item 4	0,250
Item 5	0,230
Item 6	0,228

b. Skala Kinerja**Tabel 3.4 Hasil Output Uji Validitas Skala Kinerja**

	Skor Total
Item 1	0,670
Item 2	0,848
Item 3	0,816
Item 4	0,879
Item 5	0,839
Item 6	0,785
Item 7	0,868
Item 8	0,789
Item 9	0,816

Berdasarkan hasil output uji validitas pada skala kinerja dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dengan ketentuan r hitung lebih besar daripada r tabel. Sesuai dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 5% yaitu 0,235. Kedua alat ukur telah dinyatakan valid berdasarkan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Uji realibilitas adalah sejauh mana data yang dihasilkan dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan konsisten atau seragam (Sugiyono, 2017: 130) Penelitian ini memanfaatkan metode Cronbach Alpha dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.0 *Cronbach Alpha* digunakan sebagai parameter untuk menggambarkan sejauh mana korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan seluruh skala variabel yang ada. Instrumen yang digunakan dalam variabel tersebut dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Pada hasil output uji reliabilitas pada alat ukur SKM-12 dan skala kinerja bagian *case processing summary* diketahui bahwa semua responden sebanyak 70 orang menjawab semua pertanyaan dan tidak ada data yang kosong, maka jumlah validnya adalah 100%.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas SKM-12 dan Skala Kinerja

Variabel	<i>Alpha Cronbbach</i>	Keterangan
Kesehatan Mental	0,687	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,934	<i>Reliable</i>

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, SKM-12 dengan jumlah 9 item, memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,687. Nilai 0,687 > 0,60 dengan demikian, maka dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada SKM-12 dapat dinyatakan reliabel atau konsisten. Skala kinerja dengan keseluruhan 9 item memiliki nilai 0,934. Maka dari itu seluruh item pada skala kinerja dapat dikatan valid dikarenakan 0,934 > 0,60. Demikian, kedua alat ukur, yaitu SKM-12 dan Skala kinerja dinyatakan *reliable*.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah tahap di mana data diolah untuk menghasilkan informasi yang baru. Tujuannya adalah membuat karakteristik data menjadi lebih jelas dan bermanfaat sebagai solusi untuk masalah tertentu, terutama yang terkait dengan penelitian.

1. Uji asumsi

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pengujian asumsi klasik dilakukan dengan tujuan memastikan keabsahan atau validitas hasil penelitian, serta memastikan bahwa data teoritis yang digunakan tidak terpengaruh oleh bias dan tetap stabil. Selain itu, pengujian asumsi klasik juga bertujuan untuk memastikan efisiensi dalam penaksiran koefisien regresi. Uji Asumsi dilakukan untuk mengetahui kesesuaian data dalam mewakili populasi dan keabsahan penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov, yang dikembangkan oleh Chakravart, Laha, dan Roy pada tahun 1967, umumnya digunakan untuk menentukan apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu. Dasar untuk membuat keputusan dalam uji normalitas ini adalah bahwa jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan secara signifikan apakah dua variabel atau lebih yang sedang diuji memiliki hubungan yang bersifat linear atau tidak. Uji ini sering digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel (X) dan (Y) bersifat linear.
- b) Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel (X) dan (Y) tidak bersifat linear.

2. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147), analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah dengan cara menguraikannya dalam bentuk tabel. Penelitian ini menyertakan nilai rata-rata, standar deviasi, kategorisasi, dan persentase dalam deskripsi datanya. *Mean* dan standar deviasi yang ada dalam penelitian ini diuji menggunakan *IBM SPSS 22*.

Lebih lanjut, untuk mengidentifikasi dan mengkategorisasikan hasil penelitian, peneliti menggunakan statistik *mean hipotetik*. *Mean hipotetik* merujuk pada statistik yang berasal dari data aktual yang diperoleh dari sampel kita. *Mean hipotetik* adalah rata-rata dari data aktual yang diperoleh dari suatu sampel, bukan dari seluruh populasi. Ini adalah estimasi rata-rata populasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari sampel yang diambil. *Mean hipotetik* adalah salah satu metode untuk mengestimasi parameter populasi berdasarkan data sampel yang ada.

Penelitian ini menggunakan kategorisasi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesehatan mental dan kinerja pegawai Kesbangpol Bangka Belitung. Kategorisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan rumus dalam tabel 3.6.

Tabel 3.6 Rumus Kategorisasi

Kategori	Norma
Tinggi	$X > M+1 \text{ SD}$
Sedang	$M-1 \text{ SD} < X < M+ 1 \text{ SD}$
Rendah	$X < M-1 \text{ SD}$

3. Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis merupakan proses statistik yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan dan membuat kesimpulan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Analisis regresi linier sederhana merupakan keterkaitan linear antara satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Berikut adalah rumus regresi:

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y: Variabel Terikat

X: Variabel Bebas

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

Pedoman yang digunakan untuk menentukan standar hasil R Square pada koefisien determinasi adalah Kriteria R Square dari Chin (1998) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Kriteria R Square dari Chin (1998)

Hasil	Kategori
0,19	Lemah
0,19 – 0,33	Sedang
0,33 – 0,67	Substansial

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kesbangpol adalah singkatan dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang memiliki tugas menyelenggarakan peran pendukung dalam urusan pemerintahan terkait dengan kesatuan bangsa dan politik. Kesbangpol provinsi Bangka Belitung terletak di kota Pangkalpinang, Kecamatan Pangkalan Baru, kompleks perkantoran terpadu. Seluruh lembaga pemerintah provinsi Bangka berada di kompleks perkantoran terpadu ini agar lebih efektif dan efisien dalam mengatur roda pemerintahan dan menjalankan tugas secara tepat. Sementara itu, Pegawai Kesbangpol Babel yang diteliti berjumlah 70 orang.

Data awal yang diperoleh dari responden berjumlah 73 pegawai melalui sarana *Google Form*, namun setelah ditelaah atau direkap terdapat 3 pegawai yang melakukan pengisian berulang, maka dari itu peneliti melakukan konfirmasi kepada sekretariat Kesbangpol untuk memastikan jumlah responden yang sebenarnya dan ditetapkan sebanyak 70 responden saja.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan secara daring pada tanggal 16-20 Januari 2024 dengan menyebarkan skala berupa item pernyataan kepada pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung melalui *Google Form*.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung sebanyak 70 Responden.

3. Prosedur dan Administrasi Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner skala secara daring melalui *Google Form* kepada pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung.

C. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Data Demografi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarkan secara daring pada pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung diperoleh data demografi penyebaran sebagai berikut:

Tabel 4.1 Demografi Data

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	57,1%
	Perempuan	30	42,9%

2. Hasil Analisis Profil Kesehatan Mental

Profil Kesehatan Mental dilakukan untuk mengetahui dan mengelompokkan tingkat kesehatan mental berdasarkan 4 kelompok menurut (Keyes, 2013) yaitu; 1) *Optimal Mental Health* (+-), 2) *Maximum Mental Health* (++), 3) *Minimum Mental Illnes* (--), dan 4) *Minimal Mental Illnes* (-+).

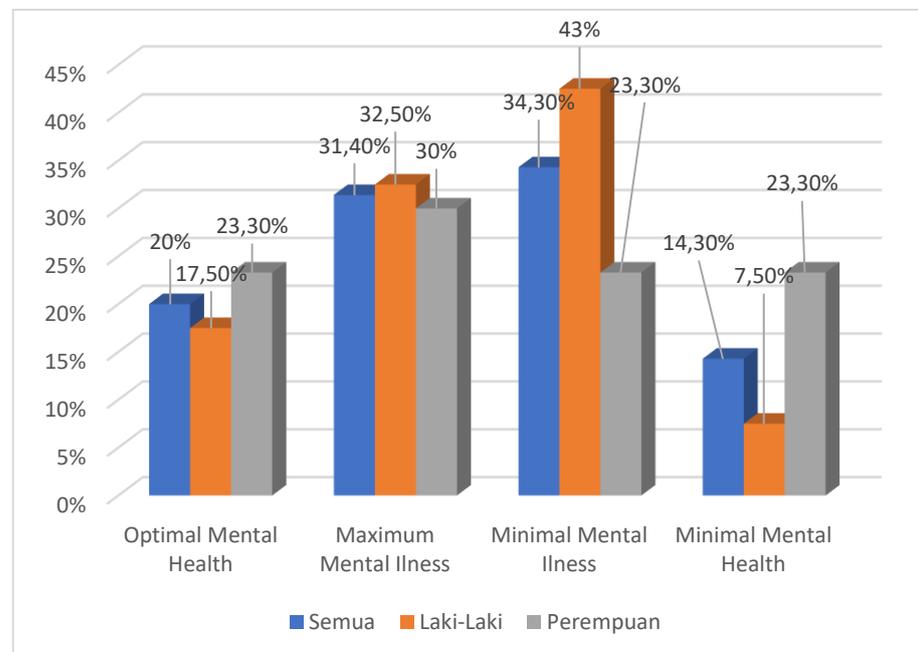
Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa secara keseluruhan, pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung memiliki profil kesehatan mental *Minimum Mental Illnes* sebanyak 24 pegawai atau 34,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kesbangpol Babel tidak mempunyai kecenderungan problem psikologis tapi mereka juga tidak memiliki tingkat kesehatan psikologis yang tinggi.

Lebih jauh, jika dicermati lebih dalam data tersebut menunjukkan lebih banyak (+-) daripada (-+), namun untuk subjek Perempuan jumlahnya sama yaitu 7 orang.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Profil Kesehatan Mental

Subjek	<i>Optimal Mental Health</i>		<i>Maximum Mental Illnes</i>		<i>Minimum Mental Illnes</i>		<i>Minimal Mental Health</i>	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Semua	14	20%	22	31,4%	24	34,3%	10	14,3%
Laki-Laki	7	17,5%	13	32,5%	17	42,5%	3	7,5%
Perempuan	7	23,3%	9	30%	7	23,3%	7	23,3%

Gambar 4.1 Grafik Profiling Kesehatan Mental



3. Uji Deskriptif

Uji Deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai *mean* dan standar deviasi dari masing-masing variabel menggunakan IBM SPSS 22. Maka dilakukan analisis data dengan mencari *mean* dan standar deviasi untuk mengetahui kategorisasi dan persentase setiap variabel.

a. Skor Hipotetik

Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki range tertinggi 5 dan range terendah 1. Berdasarkan hasil IBM SPSS 22 untuk mencari *mean* hipotetik dan standar deviasi (SD). Diperoleh bahwa skor *mean* dan standar deviasi dari variabel kesehatan mental dan kinerja, diketahui nilai *mean* pada kesehatan mental adalah 182.000 dan standar deviasinya 69.39921, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai *mean* sebesar 285,2222 dan standar deviasinya 13,89044 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskriptif Skor Hipotetik

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan Mental	9	123,00	285,00	1638,00	23,40	4,345
Kinerja	9	269,00	306,00	2567,00	36,67	7,387

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah diketahui skor *mean* dan standar deviasi, maka ditentukan kategorisasi dari setiap skor skala penelitian. Skor yang diperoleh dari kategorisasi akan menentukan tinggi rendahnya suatu aspek. Kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan rumus pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi Skala

Kategori	Norma
Tinggi	$X > M+1 \text{ SD}$
Sedang	$M-1 \text{ SD} < X < M+ 1 \text{ SD}$
Rendah	$X < M-1 \text{ SD}$

1) Kesehatan Mental

Variabel kesehatan mental hanya memiliki dua aspek, yaitu kesehatan psikologis dan tekanan psikologis, sehingga kategorisasi yang dilakukan hanya mengambil tinggi dan rendah saja dengan jumlah item valid sebanyak 9 item dengan 70 responden. Diperoleh hasil kategorisasi kesehatan mental sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.5 Kategorisasi Kesehatan Mental

Kategori	Norma	Hasil
Tinggi	$X > M+1 \text{ SD}$	$X > 28$
Sedang	$M-1 \text{ SD} < X < M+ 1 \text{ SD}$	$19 < X < 28$
Rendah	$X < M-1 \text{ SD}$	$X < 19$

Frekuensi kesehatan mental pada pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung menunjukkan hasil sebanyak 8,5% atau 6 pegawai memiliki kategori rendah, sedangkan 53 pegawai atau sebanyak 75,6% memiliki kategori sedang, dan 11 pegawai atau 15,9% memiliki kategori tinggi yang dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2 Diagram Distribusi Frekuensi Kesehatan Mental

Berdasarkan diagram tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung memiliki kecenderungan mengalami kesehatan mental sedang. Di bawah ini, peneliti akan memaparkan tingkat kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung yaitu Kesehatan Psikologis dan Tekanan Psikologis.

Tabel 4.6 Kategorisasi Kesehatan Mental per aspek

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Persentase
Kesehatan Psikologis	820	1638	50,06%
Tekanan Psikologis	818	1638	49,94%

Tabel di atas menjelaskan aspek yang memiliki peran penting dalam variabel kesehatan mental. Data di atas menggambarkan persentase aspek kesehatan mental, pada aspek kesehatan psikologis sebanyak 50,06% dan aspek tekanan psikologis sebanyak 49,94%.

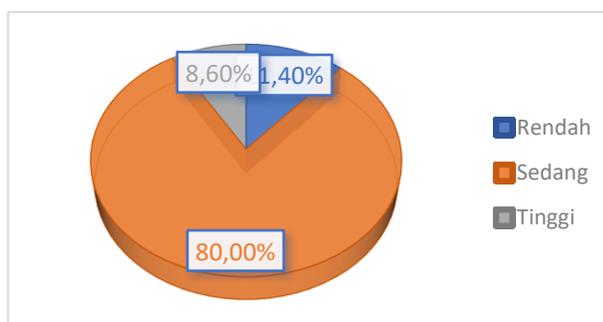
2) Kinerja

Skala Kinerja dengan jumlah item valid sebanyak 9 item dengan 70 responden, memperoleh kategorisasi sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.7 Kategorisasi Kinerja

Kategori	Norma	Hasil
Tinggi	$X > M+1 \text{ SD}$	$X > 44$
Sedang	$M-1 \text{ SD} < X < M+1 \text{ SD}$	$29 < X < 44$
Rendah	$X < M-1 \text{ SD}$	$X < 29$

Frekuensi Kinerja pada pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung dengan menggunakan uji frekuensi melalui IBM SPSS 22 menunjukkan hasil sebanyak 8,6% atau 6 pegawai memiliki kinerja dalam kategori tinggi, sedangkan 56 pegawai atau sebanyak 80% memiliki kategori sedang, dan 8 pegawai atau 11,4% memiliki kategori rendah yang dapat dilihat dalam gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Diagram Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Kesbangpol

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung cenderung memiliki kinerja yang cukup baik.

Tabel 4.8 Kategorisasi Kinerja per Aspek

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Persentase
Kualitas	836	2567	32,56%
Kuantitas	883	2567	34,39%
Ketepatan Waktu	848	2567	33,05%

Tabel diatas menjelaskan aspek yang memiliki peran penting dalam variabel kinerja. Data diatas menggambarkan persentase tiap aspek kinerja, pada aspek kualitas sebanyak 32,56%, aspek kuantitas sebanyak 34,39%, dan aspek ketepatan waktu sebanyak 33,05%. Demikian aspek kinerja yang memiliki peranan penting adalah Kuantitas dengan sumbangsih sebesar 34,39%.

4. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output uji normalitas menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig, (2-tailed) adalah 0,200. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bahwa data berdistribusi normal. Demikian uji asumsi data atau persyaratan normalitas dalam analisis regresi linear sudah terpenuhi.

Tabel 4.9 Hasil Output Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	70
<i>Mean</i>	0,00
<i>Std. Deviation</i>	6,461
<i>Absolute</i>	0,88
<i>Positive</i>	0,74
<i>Negative</i>	0,88
<i>Test Statistic</i>	0,88
<i>Asymp. Sig (2 taTailed)</i>	200

b) Uji Linearitas

Tabel 4.10 Hasil Output Uji Linearitas

	df	Sig.
<i>Deviation From Linearity</i>	15	0,193
<i>Within Group</i>	53	
<i>Total</i>	69	

a) Berdasarkan nilai sig.

Hasil output uji linearitas diatas menunjukkan bahwa *deviation from linearity* dari sig. adalah 0,193. Karena $0,193 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji linearitas berdasarkan nilai sig dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel Kesehatan Mental (X) dan Kinerja (Y)

b) Berdasarkan nilai F tabel

Diketahui bahwa df dari *deviation from linearity* adalah 15, sedangkan df untuk within group adalah 53, sehingga nilai f tabel

adalah $(df1;df2) = (15;53)$. Nilai F hitung pada hasil output uji linearitas adalah 1,378 sedangkan untuk F tabel adalah 1,87. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai f hitung dengan nilai f tabel bahwa ada hubungan linear antara variabel Kesehatan Mental (X) dan Kinerja (Y)

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi yang diketahui signifikan atau tidak. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, hipotesis H_a dapat diterima atau Terdapat pengaruh kesehatan mental (X) terhadap kinerja (Y) pegawai kesbangpol provinsi Bangka Belitung.

a) Model R Square

Tabel 4.11 Hasil *output Model Summary*

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,485	0,235	0,224	6,50835

Hasil *output model summary* diatas, diketahui nilai r square adalah 0,235. Hasil diatas menunjukkan bahwa pengaruh Kesehatan Mental (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 23,5% sedangkan 76,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Kriteria R Square Chin (1998) nilai 0,235 memiliki pengaruh yang sedang, meskipun begitu nilai tergolong cukup namun tidak kuat. Artinya nilai 23,5% adalah pengaruh pengaruh yang sedang dengan kecenderungan menurun dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja.

b) Uji Regresi Aspek Kesehatan Mental

Berdasarkan hasil output koefisien, diketahui bahwa nilai *standardized coefficients* aspek *psychological well-being* adalah 0,154 dan aspek *psychological distress* adalah -0,521. Artinya, nilai aspek *psychological distress* lebih tinggi daripada *psychological well-being*.

Meskipun lebih berpengaruh, aspek *psychological distress* berpengaruh ke arah negatif yang mana artinya penurunan *psychological distress* akan memberikan dampak yang besar pada peningkatan kinerja atau semakin ke arah negatif, maka kinerja pegawai Kesbangpol Babel akan semakin baik kinerja pegawai.

Tabel 4.12 Hasil output koefisien aspek Kesehatan mental

Aspek	Standardized Coefficients
Kesehatan Psikologis	0,154 (22,81%)
Tekanan Psikologis	-0,521 (77,19%)

c) Uji Signifikansi

Tabel 4.13 Uji Signifikansi

Model	B	Std. Error	Std. Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	55,958	4,290		13,042	0,00
Kesehatan Mental	-0,824	0,180	-0,485	-4,571	0,00

Berdasarkan hasil output *coefficients* diatas, diketahui bahwa nilai sig. adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain bahwa ada pengaruh antara Kesehatan Mental (X) dengan Kinerja (Y).

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah untuk mengetahui tingkat kesehatan mental dan kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung, serta pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung. Skala kesehatan mental yang digunakan dalam penelitian ini adalah SKM-12 yang diadopsi langsung dari penelitian Rahmat Aziz, dkk (2021) Sedangkan pada skala kinerja diadopsi langsung dari penelitian Aidila Afriza (2021).

1. Tingkat Kesehatan Mental (X) Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung

Hasil kategorisasi pada variabel kesehatan mental diperoleh bahwa pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung menunjukkan hasil sebanyak 8,5% atau 6 pegawai memiliki kategori kesehatan mental yang rendah, sedangkan 53 pegawai atau sebanyak 75,6% memiliki kategori kesehatan mental sedang, dan 11 pegawai atau 15,9% memiliki kategori kesehatan mental yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa mayoritas pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung memiliki kesehatan mental yang sedang, yaitu 53 pegawai atau 75,5% dari 70 pegawai. Artinya, Tingkat Kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung belum cukup tinggi dan masih memiliki kecenderungan untuk turun.

Adapun, hasil profiling Kesehatan mental pegawai Kesbangpol Babel dapat dilihat secara rinci pada hasil analisis profil kesehatan mental. Sebanyak 24 pegawai atau 34,3% memiliki profil *Minimum Mental Illnes* (--), yang berarti secara keseluruhan, pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung tidak memiliki problem psikologis tapi mereka juga tidak memiliki kesehatan psikologis yang tinggi.

Artinya, meskipun pegawai kesbangpol Bangka Belitung berada dalam kondisi tidak memiliki gangguan mental, namun mereka juga tidak memiliki kualitas kesejahteraan emosional dan psikologis yang

baik, dimana sebenarnya ada sesuatu yang bisa membuat hidup lebih memuaskan dan bermakna. Secara sederhana dapat dikatakan sebagai kehidupan yang monoton, stagnan, hampa, atau kurang bermakna. Maka dari itu meski tidak ada diagnosis gangguan mental, mereka cenderung tetap mengalami perasaan ketidakberdayaan dan kekosongan.

Menurut Corey Keyes (2013) dan Abraham Maslow (1943), Faktor-faktor yang dapat menyebabkan kondisi tersebut adalah kurangnya dukungan sosial dan emosional, Lingkungan Kerja yang kurang memadai, dan ketidakmampuan untuk melanjutkan tantangan hidup. Hasil ini sesuai dengan salah satu implikasi Kesehatan mental sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai Kesbangpol Babel yaitu adalah lingkungan kerja yang kurang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidiana dan Ahmad (2023) dimana dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak mengalami masalah psikologis tetapi juga tidak memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang stagnan atau bahkan menurun, meskipun mereka tidak didiagnosis dengan gangguan mental.

Ryff (1999) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi psikologis individu yang sehat, ditandai dengan berfungsinya aspek-aspek psikologis positif dalam proses pencapaian aktualisasi diri. Sebaliknya, distres psikologis adalah pengalaman yang berkelanjutan, berasal dari perasaan tidak bahagia, kegelisahan, ketidakpuasan, dan masalah dalam hubungan interpersonal (Chalfant et al., dalam Mabitsela, 2003). Dimensi kesejahteraan psikologis atau kesehatan psikologis dan tekanan psikologis ini dapat diartikan sebagai acuan untuk menentukan kesehatan mental seseorang.

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dimensi atau aspek kesehatan psikologis atau *Psychological Well-Being* memiliki nilai skor yang lebih dominan dibandingkan aspek tekanan psikologis, yaitu

50,06% sedangkan tekanan psikologis memiliki nilai 49,94%. Secara keseluruhan pegawai kesbangpol Provinsi Bangka Belitung memiliki kesejahteraan psikologis yang sedikit lebih tinggi dibandingkan tekanan psikologis yang ada. Meskipun begitu, perbedaan antar aspek kesehatan psikologis dan tekanan psikologis hanya kurang lebih sebesar 1%. Artinya, aspek tekanan psikologis dapat menjadi hal yang mengancam kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung di kemudian hari.

Hasil kategorisasi aspek kesehatan mental secara keseluruhan ini berbeda dengan hasil pengaruh tiap aspek kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Bangka Belitung. Aspek Tekanan Psikologis memiliki nilai 77,19% dan aspek Kesehatan psikologis memiliki nilai 22,81% artinya aspek tekanan psikologis lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Babel.

Meski begitu, aspek tekanan psikologis berpengaruh ke arah negatif, artinya ketika tekanan psikologis meningkat (bergerak ke arah positif), kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya, jika tekanan psikologis menurun (bergerak ke arah negatif), kinerja pegawai akan meningkat. Tekanan psikologis lebih kuat memengaruhi kinerja, tetapi ke arah negatif. Artinya, ketika tekanan psikologis meningkat, kinerja menurun dengan lebih signifikan dibandingkan dampak dari peningkatan *well-being* terhadap kinerja.

Demikian, tingkat kesehatan mental kesbangpol Bangka Belitung melalui aspek Kesehatan mental, dan profiling Kesehatan mental secara konsisten dikategorikan sedang atau cukup baik, namun memiliki kecenderungan untuk turun.

Sebagai rekomendasi untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, disarankan untuk memperhatikan Kesehatan mental pegawainya dengan melakukan program seperti seminar atau pelatihan Kesehatan mental dan menyediakan layanan psikolog serta konseling bagi pegawai yang

membutuhkan. Membangun lingkungan kerja yang positif adalah salah satu langkah penting dalam meningkatkan Kesehatan mental pegawai Kesbangpol Bangka Belitung.

2. Tingkat Kinerja (Y) Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung

Berdasar atas hasil identifikasi pada kategorisasi variabel kinerja pegawai kesbangpol Bangka Belitung, diketahui bahwa 8,6% atau 6 pegawai memiliki kategori tinggi, sedangkan 56 pegawai atau sebanyak 80% memiliki kategori sedang, dan 8 pegawai atau 11,4% memiliki kategori rendah. Berdasarkan hasil tersebut, maka tingkat kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung cenderung berada pada tingkatan sedang. Artinya, pegawai Kesbangpol Babel masih belum cukup tinggi dan memiliki kecenderungan untuk turun.

Menurut John Whitmore (1997), kinerja merujuk pada eksekusi tugas-tugas yang diperlukan dari individu. Kinerja diartikan sebagai tindakan, pencapaian, serta peragaan keahlian secara umum. Sementara itu, kinerja memiliki tiga aspek menurut Agus Dharma yaitu Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu. Berdasar pada tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengukur tanggung jawab pegawai dan untuk meningkatkan pengembangan pegawai.

Berdasarkan pada perhitungan per aspek kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung, diketahui bahwa aspek kualitas sebanyak 32,56%, aspek kuantitas sebanyak 34,39%, dan aspek ketepatan waktu sebanyak 33,05%. Hasil tersebut memiliki peranan penting dalam variabel kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung adalah Kuantitas dengan sumbangsih sebesar 34,39%.

Meskipun perbedaan nilai skornya tidak terlalu jauh, hasil ini menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan menjadi indikator yang paling berpengaruh oleh pegawai kesbangpol Bangka Belitung. Kuantitas mengacu pada jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, sedangkan kualitas mengukur tingkat mutu yang harus dicapai,

mencerminkan seberapa baik suatu tugas diselesaikan, dan ketepatan waktu mengukur sejauh mana suatu tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Hasil ini dapat diidentifikasi bahwa jumlah tugas yang dikerjakan oleh pegawai Kesbangpol Babel harus lebih diutamakan dan ditingkatkan, namun tingkat mutu dan ketepatan waktunya masih tetap harus dikembangkan lagi.

Adapun hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, Avni, dkk (2015) bahwa Indikator Kuantitas memiliki tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dengan persentase sebesar 4,335. Oleh sebab itu, prestasi karyawan atau pegawai di bagian produksi harus ditingkatkan berdasarkan jumlah tugas yang diberikan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Handayati, Ratna (2016) bahwa sebagian besar pegawai memberikan jawaban yang kurang baik pada indikator kuantitas, yang menyebabkan tingginya kebutuhan pegawai akan jumlah tugas yang harus diberikan. Karakteristik individu mempengaruhi hal ini, dimana kesehatan mental dapat menjadi salah satu pengaruhnya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Aidila Afriza, 2021) bahwa karyawan mengalami kesulitan yang semakin besar dalam situasi yang tidak terkendali saat menghadapi tuntutan pekerjaan, yang mengakibatkan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi tidak optimal. Sehingga, ketepatan waktu memang menjadi masalah yang tidak sepele dalam hal ini dan perlu diperhatikan serta diatasi.

Demikian, tingkat kinerja pegawai kesbangpol Bangka Belitung ini dapat dikatakan cukup baik dengan 56 pegawainya atau 80% memiliki kategori sedang, dan dugaan hambatan ketepatan waktu pada pra penelitian dapat dibuktikan melalui kategorisasi kinerja per aspek.

Sebagai rekomendasi kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kepulauan Bangka Belitung, diharapkan untuk memperhatikan rencana kerja harian dan target penyelesaian pegawainya. Kedua faktor

ini akan meningkatkan hasil mutu pekerjaan dan ketepatan waktu pegawai Kesbangpol Babel.

3. Pengaruh Kesehatan Mental (X) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung

Pada rumusan masalah terakhir akan dijawab menggunakan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, yang mana sebelumnya telah dilakukan uji deskriptif, kategorisasi data, uji normalitas hingga uji linearitas. Adapun hasil yang didapat, nilai sig. pada hasil adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain bahwa ada pengaruh antara Kesehatan Mental (X) dengan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai *R Square* adalah 0,235 atau sebesar 23,5%. Nilai *R square* ini adalah nilai yang dipakai untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel X dalam mempengaruhi variabel Y. Artinya, Pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Babel adalah sebesar 23,5% dan 76,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Lebih jauh, nilai 0,235 ini termasuk dalam kategori sedang dalam kriteria Chin (1998), Dimana nilai ini lebih mendekati nilai 0,19 atau kategori lemah. Artinya, Tingkat Kesehatan mental pegawai Kesbangpol Babel, yaitu 0,235 atau 23,5% memiliki pengaruh yang sedang atau tidak cukup kuat sehingga memiliki kecenderungan akan menurun terhadap kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Mulyadi, (2017) pada Jurnal Fridayanti dkk yang mana menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat mencari nafkah, ajang persaingan bisnis, dan peningkatan kesejahteraan hidup, tetapi juga menjadi sumber stres yang memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental bagi semua orang yang berinteraksi di tempat tersebut, dapat dibuktikan melalui hasil Tingkat Kesehatan mental dan Tingkat kinerja pegawai

Kesbangpol Bangka Belitung yang sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa, pegawai Kesbangpol Babel belum cukup tinggi untuk dikatakan sehat secara mental dan memiliki kinerja yang tinggi, dikarenakan masih memiliki kecenderungan dan berpeluang besar untuk turun.

Selanjutnya, berdasar atas hasil koefisien determinasi, didapati bahwa pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol adalah sebesar 23,5%. Menurut hasil kategorisasi data pada kesehatan mental, dimensi kesehatan mental yang paling dominan adalah adalah kesehatan psikologis dengan nilai sebesar 50,06%.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil kategorisasi kesehatan mental pegawai Kesbangpol Babel, sebanyak 53 pegawai atau 75,6% memiliki kesehatan mental sedang. Hasil ini dapat diinterpretasi secara rinci dengan profiling kesehatan mental pegawai Kesbangpol Babel.

Lebih jauh, aspek Kesehatan mental yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Babel adalah Tekanan Psikologis meskipun kearah negatif. Hasil profiling kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung menunjukkan data statistik mayoritas pegawai Kesbangpol Babel cenderung memiliki masalah psikologis, namun juga tidak memiliki kesehatan mental yang tinggi. Artinya, mayoritas pegawai tergolong ke dalam Minimum Mental Illnes (--) dan sejalan dengan hasil kategorisasi kesehatan mental yaitu tergolong pada kategori sedang.

Meskipun pada penelitian ini hanya menggunakan empat tipologi profiling kesehatan mental dan belum menambahkan dua tipologi baru yang direkomendasikan oleh Aziz, Rahmat, dkk (2021). Penelitian ini telah menggunakan alat ukur SKM-12 kepada subjek selain mahasiswa, yaitu pegawai negeri sipil yang merupakan salah satu keterbatasan dan rekomendasi dari penelitian tersebut. Sehingga

terdapat progress dalam meringankan keterbatasan yang ada dalam alat ukur SKM-12.

Adapun Rosalinda Septiani Sitompul, dkk (2021) juga melakukan penelitian terkait pengaruh kesehatan mental terhadap pegawai dengan hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap pegawai dinas kesehatan kabupaten Tapanuli Utara dengan arah positif. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dikarenakan hasil penelitian peneliti memiliki hasil berpengaruh ke arah negatif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lelli Kisdayanti, dkk (2023) bahwa terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Hasil kedua penelitian terdahulu ini cukup sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai, meskipun penelitian ini memiliki perbedaan pada arah kecenderungan sigfikansi yang mengarah ke arah negatif.

Artinya, apabila variabel kesehatan mental tinggi, maka kinerja pegawai rendah, begitupun sebaliknya. Maka dari itu, hasil dari penelitian ini membuka peluang dengan hasil yang baru, dengan alat ukur yang baru pula, sehingga dapat memberikan gambaran hasil untuk perkembangan penelitian di masa yang akan datang.

Sebagai rekomendasi kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kepulauan Bangka Belitung dapat melakukan program yang mendukung Kesehatan mental pegawainya, seperti konseling dan pelatihan manajemen stress. Selain itu, dapat melakukan monitoring dan evaluasi Kesehatan mental pegawai Kesbangol Babel dengan berkolaborasi dengan pihak professional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat Kesehatan mental pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung memiliki mayoritas kesehatan mental yang sedang dengan 53 pegawai atau 75,5% dari 70 pegawai. Artinya, secara keseluruhan Tingkat Kesehatan mental pegawai Kesbangpol Babel belum cukup tinggi dan masih memiliki kecenderungan untuk turun.
2. Tingkat Kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung memiliki hasil sebanyak 56 pegawai atau sebanyak 80% memiliki kategori sedang. Secara keseluruhan, tingkat kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung masih belum cukup tinggi dan memiliki kecenderungan untuk turun.
3. Hasil pada output koefisien adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,50 ($0,000 > 0,50$). Artinya Kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung. Selanjutnya, berdasar atas hasil koefisien determinasi, didapati bahwa pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Kesbangpol adalah sebesar 23,5%.

B. Saran

1. Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bangka Belitung
Peneliti menyarankan bagi Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung untuk mulai memperhatikan kesehatan mental pegawainya dengan melakukan cek Kesehatan mental pegawainya secara berkala (3-6 bulan sekali) dan melakukan program edukasi Kesehatan mental seperti seminar atau pelatihan tentang Kesehatan mental. Perbedaan aspek

kesehatan psikologis dan tekanan psikologis pegawai Kesbangpol Babel hanya 1%, artinya aspek tekanan psikologis masih berpeluang besar untuk mendominasi kesehatan mental pegawai Kesbangpol Bangka Belitung.

2. Bagi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bangka Belitung

Jangan ragu untuk meminta bantuan apabila memiliki masalah atau beban pekerjaan yang terlalu berat dengan menetapkan Batasan yang sehat seperti mengatakan tidak apabila pekerjaan terlalu berat, istirahat yang cukup dan lakukan aktivitas fisik secara teratur agar tubuh dapat terkelola dengan baik. Perhatikan sinyal dari diri juga penting, apabila mudah marah, kelelahan mental, stress, atau sering cemas artinya perlu untuk istirahat dan merawat diri agar terhindar dari Kesehatan mental yang negatif.

Sesuai dengan hasil kategorisasi aspek kinerja, pegawai kesbangpol harus mulai memperhatikan kualitas pekerjaannya seperti rencana kerja harian yang harus dipenuhi dan memperhatikan target penyelesaian tugas agar ketepatan waktu.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat keterbatasan pada penelitian ini dan melakukan penelitian terhadap subjek yang lebih luas. Keterbatasan dalam penelitian ini juga bisa menjadi sumber ide untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan datang. Keterbatasannya berupa:

1. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian mix method, agar data dapat lebih spesifik dan subjek dengan kategorisasi kesehatan mental yang rendah dapat diketahui implikasinya.
2. Subjek yang diteliti perlu untuk diperbanyak. Agar data yang didapatkan lebih maksimal.

3. Menambahkan variabel penelitian seperti kepemimpinan atau stres kerja untuk memperkaya hasil penelitian terhadap suatu fenomena.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 6.1 Kuesioner Penelitian SKM-12 dan Skala Kinerja

Kuesioner Penelitian Skripsi

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu
 Perkenalkan saya **Muhammad Khalifah Paskhal Sasongko**
 Mahasiswa psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
 Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung"**

Tanpa mengurangi rasa hormat, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan dengan **sungguh-sungguh**, semua data yang telah masuk akan **DIRAHASIAKAN**, sehingga tidak perlu khawatir dan saya mohon untuk mengikuti instruksi yang diberikan.

Jika ada pertanyaan atau memberi kritik/saran dapat menghubungi saya melalui:
 Email: 19410098@student.uin-malang.ac.id
 Whatsapp: **+62-813-7368-7816**

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner pada penelitian ini. Semoga kebaikan Bapak/Ibu mendapatkan balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

19410098@student.uin-malang.ac.id [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Inisial Nama Depan *

Jawaban Anda _____

Usia *

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin *

Laki-Laki

Perempuan

Lama bekerja di kesbangpol *

Jawaban Anda _____

Menjabat sebagai apa di Kesbangpol? *

Jawaban Anda _____

Berikutnya
Halaman 1 dari 3
Kosongkan formulir

Kuesioner Penelitian Skripsi

19410098@student.uin-malang.ac.id [Ganti akun](#) 

 Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

SKALA KESEHATAN MENTAL

Gambarkanlah kondisi diri anda sejak sebulan terakhir sampai saat ini. Untuk menjawab pertanyaan seberapa sering mengalami kondisi yang dirasakan, dengan cara memilih satu pilihan dari lima pilihan yang tersedia di bawah ini yang paling sesuai dengan keadaan Anda.

1. Kehidupan sehari-hari penuh dengan hal-hal yang menarik *

Sangat sering

Sering

Kadang-kadang

Jarang

Tidak pernah

2. Pada umumnya Anda menikmati hal yang dilakukan *

Sangat sering

Sering

Kadang-kadang

Jarang

Tidak pernah

Toast Message 

6. Menikmati apa yang terjadi dalam kehidupan ini *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

7. Mendapatkan diri Anda sebagai orang yang bingung atau frustrasi *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

8. Merasakan sebagai orang yang lelah atau merasa tak berdaya *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

3. Merasa nyaman berkomunikasi dengan teman Anda *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

4. Merasa berharga karena perlakuan teman Anda *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

5. Merasa bahagia dalam menjalani kehidupan ini *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

9. Merasa berada pada titik yang terendah *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

10. Menggunakan waktu untuk menikmati rasanya putus asa *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

11. Merasa kehilangan kontrol terhadap pikiran, perasaan, dan perilaku *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

12. Merasa tidak mempunyai apa-apa dalam menatap masa depan *

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak pernah

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

Halaman 2 dari 3

Kuesioner Penelitian Skripsi

19410098@student.uin-malang.ac.id [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

SKALA KINERJA PEGAWAI

Bacalah tiap-tiap pernyataan dengan **cermat** sebelum anda menjawab. Pilihlah salah satu jawaban pada pilihan yang telah disediakan dan yang anda anggap paling **sesuai** dengan kondisi anda. Pilihan jawaban tersedia dari angka 1-5 yang memiliki keterangan sebagai berikut:

Tidak Pernah (1)

Hampir Tidak Pernah (2)

Kadang-kadang (3)

Sering (4)

Selalu (5)

Jika pertanyaan sangat sesuai dengan kondisi anda, maka pilih jawaban angka 5. Sebaliknya, apabila pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi anda, maka pilih jawaban angka 1. Kemudian apabila tidak yakin dengan kesesuaian pertanyaan dengan kondisi anda seperti sering, kadang-kadang, dan hampir tidak pernah, pilih angka 4 untuk sering, angka 3 untuk jawaban kadang-kadang, dan angka 2 untuk jawaban hampir tidak pernah.

1. Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan *

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	Selalu				

2. Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi saya *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
3. Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
4. Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target lembaga yang telah ditentukan *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
5. Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sampai dengan selesai *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
6. Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
7. Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh lembaga *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
8. Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu, sesuai dengan keinginan lembaga *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
9. Waktu luang saya, saya memanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya agar cepat selesai *						
	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu
Kembali	Kirim	 Halaman 3 dari 3			Kosongkan formulir	

LAMPIRAN 6.2 Hasil Data SKM-12

NO.	NAMA	JAWABAN												SKOR TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	UMI	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	41
2.	PRAPTIOSO	5	4	4	4	5	5	2	3	1	1	1	1	36
3.	BELKI NARSIH	5	4	4	3	5	5	2	1	1	1	2	1	34
4.	H	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	36
5.	PUTRA (AAN)	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	45
6.	SUSILAWATI	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1	33
7.	YUDHIANSYAH	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	35
8.	ESY	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	44
9.	HINDUN	3	4	4	4	5	3	1	2	1	1	2	1	31
10.	MARLINDAWATY	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	35
11.	FERDIYAN	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	37
12.	SITI	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	40
13.	S	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	43
14.	ARONIE	3	3	3	3	4	4	2	2	1	2	2	1	30
15.	ANI	3	4	2	2	5	4	2	2	2	2	4	2	34
16.	ADE IRMA	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	34
17.	DAFRI SUGESTI	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	35
18.	INDRA	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	34
19.	EVA	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
20.	KARANG KARIDI	4	5	5	4	5	5	1	3	2	3	2	1	40
21.	BINSAR	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	1	1	29
22.	A	5	3	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	44
23.	A	5	4	4	4	5	4	3	4	2	2	3	2	42
24.	EVI NARDI	3	4	3	3	4	4	1	4	2	1	1	1	31
25.	KESBANGPOL	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	1	1	39
26.	MM	4	4	4	3	5	5	1	2	2	1	2	2	35
27.	KURNIAWAN	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	34
28.	SUTIOKO	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	30
29.	NN	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	36
30.	L	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	29
31.	SARTIKA	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	31
32.	DYAH	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	39
33.	FITRI	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	3	1	45
34.	SUSI	4	3	4	4	4	4	1	1	3	1	1	1	31
35.	R	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	33
36.	PARIDAH	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	34
37.	IWAN	2	3	5	3	5	5	1	1	1	3	1	3	33
38.	HERY HARYONO	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	1	35
39.	ISTO	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	30
40.	DIRMANSYAH	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
41.	AHMAD BARUBI	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	34

42.	IBNU SAJARI	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	29
43.	CIK EVAN	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	1		34
44.	IWAN	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	3		34
45.	SUYAT	5	4	5	3	3	4	1	1	1	2	2	1		32
46.	P	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2		38
47.	RISWANSYORI, S.T., M.SI	4	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1		32
48.	SURYANI	5	4	4	4	4	5	2	3	2	1	2	2		38
49.	RIANTO	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3		35
50.	R	5	5	4	5	5	4	2	3	2	1	1	1		38
51.	AHMAD SYAFRIYADI	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1		30
52.	SUKIYAN	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3		38
53.	EFRI MERCURI	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	2	1		39
54.	EXA	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2		27
55.	MARULI	3	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1		27
56.	ZULFANDI	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3		45
57.	DIAN	4	4	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3		41
58.	RAFI ISHAR	3	5	5	3	5	5	3	2	2	2	2	3		40
59.	VINA	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2		34
60.	IQSIER	3	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	1		31
61.	SSI	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		40
62.	DEVI	4	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1		31
63.	A	4	4	5	5	5	5	1	2	2	1	1	1		36
64.	CORRY	3	3	4	2	3	2	1	2	3	2	3	4		32
65.	I	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4		39
66.	ERLISA	4	4	5	4	5	5	1	3	3	1	1	1		37
67.	ABDUL HAKIM	4	5	4	4	5	4	2	1	2	1	1	1		34
68.	DE	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3		36
69.	W	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1		36
70.	HARGIANTO	4	3	4	3	4	4	3	1	2	1	1	1		31
TOTAL SKOR														2493	

LAMPIRAN 6.3 Hasil Data Skala Kinerja

NO.	NAMA	JAWABAN									SKOR TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	UMI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2.	PRAPTIOSO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3.	BELKI NARSIH	3	5	5	5	5	5	5	4	4	41
4.	H	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5.	PUTRA (AAN)	4	5	3	4	4	4	4	4	5	37
6.	SUSILAWATI	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
7.	YUDHIANSYAH	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
8.	ESY	5	5	3	4	4	4	4	5	5	39
9.	HINDUN	3	5	3	5	5	5	5	4	5	40
10.	MARLINDAWATY	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
11.	FERDIYAN	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
12.	SITI	1	3	3	3	5	5	4	4	4	32
13.	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14.	ARONIE	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
15.	ANI	1	3	1	3	5	5	3	3	5	29
16.	ADE IRMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17.	DAFRI SUGESTI	5	4	4	4	5	5	4	3	4	38
18.	INDRA	1	5	3	3	5	1	5	5	5	33
19.	EVA	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11
20.	KARANG KARIDI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
21.	BINSAR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22.	A	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
23.	A	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
24.	EVI NARDI	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
25.	KESBANGPOL	3	4	3	4	5	5	4	4	4	36
26.	MM	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
27.	KURNIAWAN	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
28.	SUTIOKO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
29.	NN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30.	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31.	SARTIKA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
32.	DYAH	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
33.	FITRI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
34.	SUSI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35.	R	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36.	PARIDAH	5	5	4	3	4	4	4	4	4	37
37.	IWAN	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
38.	HERY HARYONO	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
39.	ISTO	3	5	3	5	5	5	5	3	5	39
40.	DIRMANSYAH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41.	AHMAD BARUBI	5	4	1	1	5	5	3	2	3	29

42.	IBNU SAJARI	3	5	4	4	5	5	4	4	4	38
43.	CIK EVAN	3	4	4	4	5	5	4	3	3	35
44.	IWAN	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
45.	SUYAT	2	4	3	4	5	4	2	4	4	32
46.	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47.	RISWANSYORI, S.T., M.SI	5	3	4	3	5	3	5	5	5	38
48.	SURYANI	4	5	4	4	5	5	5	5	4	41
49.	RIANTO	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
50.	R	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
51.	AHMAD SYAFRIYADI	3	4	4	4	5	5	5	4	5	39
52.	SUKIYAN	3	5	3	4	5	4	4	3	3	34
53.	EFRI MERCURI	5	5	3	3	4	5	1	3	3	32
54.	EXA	4	3	4	5	5	5	4	2	4	36
55.	MARULI	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
56.	ZULFANDI	2	2	3	3	2	4	3	3	4	26
57.	DIAN	3	5	4	3	3	4	4	3	3	32
58.	RAFI ISHAR	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
59.	VINA	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
60.	IQSIER	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
61.	SSI	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
62.	DEVI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63.	A	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
64.	CORRY	3	4	3	3	2	3	2	4	4	28
65.	I	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42
66.	ERLISA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67.	ABDUL HAKIM	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
68.	DE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
69.	W	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
70.	HARGIANTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
TOTAL SKOR											2567

LAMPIRAN 6.4 R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 6.5 Hasil Output Uji Validitas Skala Kinerja

		Correlations			
		Item_7	Item_8	Item_9	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	.444**	.456**	.384**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70
Item_2	Pearson Correlation	.677**	.626**	.632**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_3	Pearson Correlation	.701**	.649**	.515**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_4	Pearson Correlation	.744**	.630**	.697**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_5	Pearson Correlation	.746**	.575**	.703**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_6	Pearson Correlation	.569**	.414**	.590**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_7	Pearson Correlation	1	.713**	.760**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_8	Pearson Correlation	.713**	1	.741**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
Item_9	Pearson Correlation	.760**	.741**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Skor_Total	Pearson Correlation	.868**	.789**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

LAMPIRAN 6.6 Hasil Output Uji Reliabilitas SKM-12 dan Skala Kinerja

Item-Total Statistics			
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19.51	19.442	-.171	.738
19.33	18.601	-.040	.724
19.64	19.073	-.121	.743
21.33	13.528	.558	.614
21.17	13.275	.611	.601
21.47	13.818	.630	.603
21.59	13.319	.641	.595
21.51	13.964	.587	.612
21.64	14.494	.478	.636

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32.83	44.608	.571	.939
Item_2	32.41	43.174	.803	.923
Item_3	32.83	43.217	.760	.926
Item_4	32.73	42.838	.843	.921
Item_5	32.30	43.083	.790	.924
Item_6	32.37	43.715	.722	.928
Item_7	32.57	42.046	.825	.922
Item_8	32.73	44.288	.731	.928
Item_9	32.60	44.301	.768	.926

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	9

LAMPIRAN 6.7 Demografi data subjek

	Jenis Kelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	57.1	57.1	57.1
Perempuan	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6.8 Analisis Deskriptif Kesehatan Mental

		Statistics		
		Kesehatan	Tekanan	total
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		11.71	11.69	23.40
Std. Error of Mean		.219	.548	.519
Median		12.00	11.00	22.00
Std. Deviation		1.835	4.589	4.345
Variance		3.366	21.059	18.881
Skewness		-.114	.662	.778
Std. Error of Skewness		.287	.287	.287
Kurtosis		-.158	-.382	-.098
Std. Error of Kurtosis		.566	.566	.566
Range		8	16	18
Minimum		7	6	16
Maximum		15	22	34
Sum		820	818	1638

LAMPIRAN 6.9 Analisis Deskriptif Kinerja

		Statistics			
		Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Total
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		11.94	12.61	12.11	36.67
Std. Error of Mean		.321	.324	.320	.883
Median		12.00	13.00	12.50	38.00
Std. Deviation		2.686	2.715	2.679	7.387
Variance		7.214	7.371	7.175	54.572
Skewness		-1.277	-1.770	-1.439	-1.731
Std. Error of Skewness		.287	.287	.287	.287
Kurtosis		1.615	3.507	2.484	3.850

Std. Error of Kurtosis	.566	.566	.566	.566
Range	12	12	12	36
Minimum	3	3	3	9
Maximum	15	15	15	45
Sum	836	883	848	2567

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, R. (2015). Aplikasi Model Rasch Dalam Pengujian Alat Ukur Kesehatan Mental Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikoislamika*, Vol. 12, No. 2
- Bakker & Demerouti. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22 No. 3, 2007, (309-328).
- Beta, M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Can, A. Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol. 4, No. 1
- Choresyo, Nulhaqim & Wibowo. (2015). Kesadaran Masyarakat Terhadap Penyakit Mental. *Prosiding Ks: Riset & Pkm*, Vol. 2, No. 3, Hal. 301 – 444.
- Fachrian, A. (2020). Gambaran Psychological Capital Dan Work Engagement. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 1 (1): 8-14.
- GAH, D. Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal Internasional Finance Cabang Maros. *Equilibrium*, Vol. 3, No. 2
- Handayani, S. E. (2022). *Kesehatan Mental (Mental Hygiene)*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Husain, Herdianti. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar). 4(2).
- Kisdayanti, Lelli (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.2, No.4.

Meidina, Dwi. Laura, Netty. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa Work From Home). *Business Management Journal*, Vol. 18, No. 1, Hal. 85-105.

Mohhar, Riesca. (2022). Perbedaan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Saat Pandemi Covid-19 Dan Sebelum Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Kelas Sdn Se Kecamatan Binuang). *Kindai*, Vol 18, No. 2, Halaman 259 – 286.

Nugraha, Banani & Anggraeni. (2018). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, Vol. 20, No. 03.

Pusparani, Mellysa. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2, No. 4.

Rasman. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene*. (Tesis Pascasarjana, Stie Nobel Indonesia Makassar)

Rakhim, F. A. (2020). FaktorFaktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Educational and Psychological Conference in the 4.0 era Articles*.

Rafifah, Maulana & Gunawan. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 1, No. 4, Hal. 448 – 456.

Rosalinda, Delviana & Joan. (2021). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 10, No. 2, Halaman 8-13.

Rozalia, Avni. Nur, dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 2.

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2, hal. 14-25.

Sanaky, M.M, dkk (2021) Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik* Vol. 11, No. 1

Tarmizi, Ahmad. Hutasuhut, Julianto. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia.