

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI  
DI PUSKESMAMATIGAKECAMATAN SAMATIGA  
KABUPATEN ACEH BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**IKHBAR**

**NIM : 07C10104066**



**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
MEULABOH ACEH BARAT  
2013**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman dan peningkatan sosial ekonomimasyarakat, semakin besar pula tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanankesehatan, tuntutan pasien terhadap petugas kesehatan meningkat pula. Tuntutan pasien terhadap petugas kesehatan akan dapat dihindari jika layanankesehatan menerapkan mutu pelayanan kesehatan yang prima, yaitu kesehatan sudah dapat sesuai dengan standar kesehatan yang berlakudan sesuai harapan dari yang dilayani (Sutopo, 2008).

Pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama, dimana setiap Puskesmas bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanankesehatan yang diberikan ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut (Nurachmad, 2008).

Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, perawat yang profesional harus mampu berinteraksi dengan baik dengan pasien, mampu mengelola emosinya, bersikap ramah, mengetahui kondisi pasien, menanggapi keluhan pasien, dan bersikap empati terhadap penderitaan pasien. Dalam hal ini perawat dituntut untuk sel alubisa mengelola emosinya dengan menunjukkan suatu kinerja yang profesional, guna menunjang profesionalismenya sebagai seorang perawat.

Kecerdasan emosi dalam pekerjaan keperawatan sangat diperlukan setelah kecerdasan intelektual, seperti yang diungkapkan dalam forum kajian budaya dan agama (Anonim, 2008), kekurangan kecerdasan emosi dapat menyebabkan orang terganggu dalam menggunakan keahliannya. Makin kompleks pekerjaan makin penting kecerdasan emosi yang diperlukan. Begitu pula dalam pekerjaan keperawatan dimana pekerjaan sangat memerlukan keahlian dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual pasien sehingga untuk dapat terpenuhinya pelayanan yang komprehensif diperlukan kemampuan mengelola emosi dengan baik.

Kinerja adalah tingkat kemampuan Pegawai dalam mencapai pelaksanaan kerja. Prawirosentono (2002) menyebutkan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”. Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum atau ketentuan ketetapan yang ditetapkan sesuai dengan moral maupun etik kerja, evaluasi kinerja paramedik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, perlu diperhatikan dari segi kemampuan kerja paramedik, kepatuhan kerja atau pelaksanaan kesehatan kepada masyarakat. Jika faktor-faktor tersebut diketahui terlaksana dengan baik, maka kinerja Pegawai dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Jumlah penduduk Aceh tahun 2010 berjumlah 4.486.570 jiwa. Dengan jumlah penduduk tersebut maka aktivitas masyarakat semakin kompleks

taang katerserangnyapenyakitsemakinbanyak, untukitudibutuhkanpelayanan yang optimal daritenagakesehatan.Terwujudnyapelayanan yang optimal sangattergantunpadapelayanansebagai yang diharapkan. (Statistik, Aceh, 2010).

Untukmeningkatkanpelayanankesehatankepadamasyarakatmakapihakpusk esmaskecamatanSamatigaperlumeningkatkanmutukerjamelaluipeningkatankinerja paramedisdanmedis.Adapunjumlahpegawaipadapuskemastersebutsebanyak 82 orang.Adapunjenis-jenisfasilitaspelayanan UPTD samatigapengobatanumum, tindakan/UGD, kesehatanjiwa, KIA, kebidanan, kesehatangigi, laboratorium, gizi, laktasi, kesling, tatusaha, apotik, gudangobat, gudangbarang. (PuskesmasSamatiga, 2013).

Puskesmasakanmampubertahandanunggul di era globalisasi saat ini, dengan jalan memahami harapan konsumen mengenai pelayanan di Puskesmas serta menerapkan sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen, (Irmawati, dalam Juwita 2008). Untuk memperoleh keunggulan daya saing secara global,

Puskesmas dituntut mampu menyajikan pelayanan berkualitas. Tujuan utama Puskesmas dalam menyajikan pelayanan berkualitas adalah tercapainya kepuasan pasien yang ditandai dengan berkurangnya keluhan (*complain*) dari pelanggan pasien, sehingga menunjukkan kinerja Puskesmas yang tinggi.

Dari laporan pada Puskesmas Kecamatan Samatiga menunjukkan peningkatan jumlah pengunjung / pasien yang datang berobat ke Puskesmas, baik yang menggunakan jenis pelayanan Jamkesmas, Askes dan layanan lainnya. Pada tahun 2010 jumlah pasien yang berobat berjumlah 14.808 pengunjung,

sementarapadatahun 2011 meningkatmenjadi 21.284 pengunjung (ProfilPuskesmasSamatiga). Sementara itu, penduduk Kecamatan Samatiga pada tahun 2011 berjumlah 14.676 jiwa (Data Kecamatan samatiga).

Dari data diatas terlihat bahwa jumlah pengunjung puskesmas Samatiga dari tahun 2010 meningkat sangat signifikan pada tahun 2011 yaitu sebesar 7000 jiwa. Apabila data pengunjung Puskesmas Samatiga tahun 2011 dibandingkan terhadap jumlah penduduk kecamatan samatiga tahun 2011 (14.676 jiwa), maka dapat disimpulkan bahwa jumlah masyarakat Samatiga yang menggunakan jasa Puskesmas Samatiga tergolong sangat tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya insentif kepada pegawai, penyediaan fasilitas kerja, pembinaan dan pengarahan kerja kepada pegawai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Siagian 2004).

Menurut SlametSaksono (2004) insentifadalahmerupakanalohsalahsatualat yang dapatmemotivasi-kerjapegawaiatausebagaialatpengrangsangdalammeningkatkansemangatkerja. BegitujugaterhadappegawaipadaPuskesmasKecamatanSamatiga, berdasarkan wawancara dengan pegawai dalam input data awal diketahui pemberianinsentifsesuaidengan yang diharapkanpegawai, makasemangatkerjadalammemberikanpelayanankesehatankepadamasyarakatakan tinggi. dengandemikiankineria yang ingindicapaijugatelaksanadenganbaik.

Menurut Siagian (2004) menyebutkanbahwafasilitaskerjaperludisediakandalamjumlah yang cukupsehinggakinerjapegawaiakanmeningkatdengantimbulnyasemangatdangairah kerja yang tinggi.Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai di Puskesmas

Samatiga, data awal yang di terinput menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai akan meningkatkan semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Dalam hal pembinaan kerja, manajemen Puskesmas telah memberikan pembinaan kerja kepada pegawai-pegawainya sebagai bagian dari standar operasional prosedur yang berlaku di kalangan medis. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Slamet Saksono (2004) bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan dan pengarahan kepada pegawai, sehingga pegawai akan lebih terampil dalam melaksanakan aktifitas yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik. Begitu juga terhadap pegawai pada Puskesmas Kecamatan Samatiga, jika pembinaan kerja sesuai dengan yang diharapkan pegawai, maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat semakin tinggi.

Adapun mengenai lingkungan kerja di Puskesmas Samatiga, kondisi lingkungannya tertata dengan baik dan strategis. Kondisi ini dikarenakan oleh bangunan kompleks Puskesmas yang baru selesai dibangun. Sehubungan dengan hal tersebut Slamet Saksono (2004) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja yang baik dan strategis, adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran kerja pegawai. Oleh karena itu perlu lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan. Begitu juga terhadap pegawai pada Puskesmas Kecamatan Samatiga, jika lingkungan kerja sesuai dengan yang

diharapkan pegawai, maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat semakin tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di puskesmas samatiga kecamatan samatiga kabupaten aceh barat.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rendahnya kinerja pegawai pada puskesmas dipengaruhi oleh insentif, fasilitas kerja, pembinaan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat tahun 2013.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat tahun 2013.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- 1 Mengetahui pengaruh pemberian insentif kepada pegawai pada Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat dalam peningkatan kinerja Pegawai tahun 2013.
- 2 Mengetahui pengaruh penyediaan fasilitas kepada pegawai pada Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat dalam peningkatan kinerja pegawai tahun 2013.
- 3 Mengetahui pengaruh pembinaan kerja pegawai Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat dalam peningkatan kinerja pegawai tahun 2013.

- 4 Mengetahui lingkungan kerja kepada pegawai pada Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat dalam peningkatan kinerja pegawai tahun 2013.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis,  
hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan terutama dalam bidang peningkatan kinerja pegawai.
2. Untuk peneliti lain,  
dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan menambah ilmu pengetahuan yang berminat terhadap penelitian ini.
3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
sebagai salah satu bahan masukan atau informasi bidang kinerja pegawai.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat,  
hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat
2. Bagi Puskesmas Samatiga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai Puskesmas Samatiga sebagai bahan informasi dan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja adalah tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai pelaksanaan kerja. Prawirosetono (2002) menyebutkan bahwa : "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing". Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan serta sesuai dengan moral maupun etika kerja.

Pengertian di atas sebenarnya terdapat hubungan yang erat antar kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan kata lain bila kinerja perorangan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga turut baik. Kinerja individu akan baik bila seseorang mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah yang cukup sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Mengenai balas jasa dan harapan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Sumarmono (2002) bahwa : "kinerja pegawai adalah tingkat terdapat kemampuan para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".

Kemudian pengertian kinerja menurut Hasibuan (2004) yang menyatakan bahwa : "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keckapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Hasyim (2000) kinerja merupakan tindakan sejaumana anggota organisasi melaksanakan semua tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yaitu: Kinerja adalah sampai seberapa jauh pengusaha melibatkan dirinya menyumbangkan pikiran tenaga, minat dan minat pengorbanan untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan dalam menghasilkan output atas jerih payah yang dilaksanakan pengusaha akan mendapatkan imbalan jasa.

Kinerja merupakan sumbangan pikiran, dan pengorbanan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu Fauzan (2001) menyatakan bahwa: "kinerja (*performance*) adalah hasil dari kemampuan (*ability*), baik fisik maupun mental usatra (*effort*) dan dukungan (*support*) yang meliputi fisik, sosial dan mental untuk mencapai sasaran".

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dalam penulisan yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja paramedic dengan lebih baik merupakan salah satu faktor keterlaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian tujuan puskesmas dalam meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat yang lebih baik dan optimal dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, usaha peningkatan kinerja paramedis di pusat-pusat pelayanan kesehatan

masyarakat perlu diperhatikan dengan baik, sehingga memberikan manfaat terhadap peningkatan mutu kerja yang lebih baik.

## **2.2. Pengukuran Kinerja**

Yang pertama diperlukan dalam pengukuran kinerja pegawai adalah mengukur kesuksesan hasil kerja yang dicapai pegawai serta melihat bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan. Menurut As'ad (2003) menegaskan bahwa : “usaha untuk menentukan ukuran tentang sukses memang agak sulit, karena sering kali pekerjaan tersebut sangat kompleks sehingga sukar ada ukuran keluaran yang pasti”.

Criteria pengukuran kinerja pegawai dalam dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan apakah telah efisien ataupun belum, jabatan yang dipegang, absensi pegawai dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan pengukuran ini berbeda-beda antara pekerjaan yang satu dengan lainnya tergantung dari jenis pekerjaan yang dilaksanakan pegawai.

Untuk memudahkan pengukuran kinerja Hasyim (2000) membagi pekerjaan dalam dua jenis, yakni

1. Pekerjaan produktif dimana kuantitas pegawai dapat membuat suatu standar yang objek
2. Pekerjaan non produktif, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang dalam tugas, biasanya melalui pertimbangan subjektif.

Untuk jenis pekerjaan pertama" hasil produksi seseorang bisa langsung dihitung dan mutunya dapat dinilai pula melalui pengujian hasil. Sedangkan untuk jenis pekerjaan yang kedua ada beberapa cara yang lazim ditempuh, antara lain melalui penilaian oleh atasan.

Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai, ketepatan waktu atau kesesuaian dengan waktu yang telah ditentukan serta efisiensinya pengeluaran biaya.

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kinerja yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai. Tidak semua criteria pengukuran dapat dipakai dalam suatu penilaian kinerja pegawai. Hal ini tentu harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan.

Penilaian kinerja merupakan mekanisme aktivitas personalia yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapatlah dipastikan bahwa tanpa adanya sistem penilaian kerjanya yang baik akan terjadi kesalah pahaman antara atasan dan bawahan yang pada akhirnya akan terdapat hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kemudian penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan.

Standar pekerjaan menentukan tingkat kinerja pegawai yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan criteria terhadap sarana kesuksesan pekerjaan yang diukur. Standar kinerja pekerjaan membuat eksplisit kuantitas dan kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas-tugas dasar yang ditetapkan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Biasanya standar kinerja pekerjaan adalah pernyataan-pernyataan mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu. Handoko (2001) mengatakan: "agar efektif standar kinerja hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan". Selanjutnya Hasyim (2000) menyebutkan ; "standar merupakan criteria untuk mengukur keberhasilan pekerjaan, standar ini sangat penting bagi pimpinan guna mengawasi kinerja pegawai, tanpa standar tidak ada system pengawasan yang dapat mengevaluasi kinerja pekerjaan".

Dengan demikian jelaslah bahwa untuk mengukur kinerja pegawai diperlukan standar pekerjaan pegawai, sehingga memudahkan dalam mengadakan penilaian terhadap kinerja yang mampu dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerja.

Petugas kesehatan adalah salah satu tenaga kerja yang merupakan masukan bagi kegiatan organisasi. Petugas kesehatan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan, karena dalam hal tertentu pegawai tidak saja dinilai dari jumlahnya tetapi dari segi kualitas kinerja. Muchdarsyah Sinungan. (1999). menyebutkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah: "manusia, modal, metode dan proses, lingkungan organisasi, dan sasaran produksi. Dalam hal ini pegawai digunakan sebagai faktor pengukuran terhadap kinerja. Karena proporsi terbesar dari sumber daya manusia adalah faktor tenaga kerja mudah

diukur, baik dalam jumlah tenaga kerja maupun jam kerja. Jadi salah satu faktor terbaik yang dapat mempengaruhi kinerja kerja adalah faktor pegawai.

Kinerja badan dapat diukur melalui keberhasilan kerja yang dilaksanakan, serta adanya gambaran keberhasilan melalui disiplin kerja pegawai serta keberhasilan terhadap pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Mengetahui kinerja badan perlu dilakukan dengan mengadakan evaluasi penilaian kerja, sehingga akan diketahui tingkat pencapaian kerja yang dilaksanakan pegawai.

Menurut Robert (2001) menyebutkan semua kinerja ditentukan oleh efektivitas keseimbangan antara pekerja individu dan lingkungan yang beradadidekatnya. Masalah-masalah kinerja yang perlu diperhatikan adalah :

1. Merincikan dengan jelas apa yang diharapkan, kapan diharapkan
2. Memastikan bahwa pekerja memiliki atau mendapatkan kemampuan yang diperlukan (kemamprun dan ketrampilan)
3. Mengetahui sumber-surnber daya apa yang dibutuhkan dan disediakan.
4. Menentukan umpan balik apa yang sangat penting untuk mempertahankan kinerja.
5. Mengubah atau memperbaiki akibat-akibat (penghargaan, insentif untuk mendukung kinerja yang hendak dikehendaki.
6. Memantau kinerja pekerjaan dan membutuhkan tindakan-tindakan korektif.

### **2.3. Penilaian Kerja**

Penilaian adalah evaluasi terhadap hasil kerja pegawai, baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi. Hasil kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktur, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Penilaian kerja (PK) adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi instrument penilaian hasil kerja. Pada hakekatnya penilaian hasil kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian hasil kerja ini membantu pengambilan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Slamet (2004), penilaian hasil kerja merupakan proses berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki untuk kerja personil dalam organisasi. Menurut Robert (2001) penilaian hasil kerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personil pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran system manajemen.

Melalui penilaian itu kerja dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang sudah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan

atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Bila dibawah uraian pekerjaan, maka berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang.

Dengan demikian, penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilalarkan untuk mengfaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk kerja (*performance appraisa*) seseorang dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kerja. Ia sering pula disebut dengan kegiatan kilas balik untuk kerja (*performance review*), atau penilaian personel *employeevaluation*.

- a. pengamatan" yang merupakan proses penilai dan menilik perilaku yangditentukan oleh system Pekerjaan
- b. ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah kerja seorang Personel ditetapkan untuk personel tersebut
- c. Perkembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Penilaian kinerja dilaksanakan sekali setahun. Cara penilaiannya adalah dengan membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan itu dengan uraian pekerjaan atau dengan pekerjaan sejenis lainnya yang telah dilaksanakan oleh personil lainnya dalam jangka waktu setahun.

Evaluasi kerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

- a. Evaluasi Kemampuan Personil



Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia

b. Pembangunan personil

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan guna mengembangkan personel seperti, promosi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompetensi.

Secara spesifik kinerja bertujuan antara lain adalah :

- 1) 1) Mengenali sumber daya manusia yang perlu dilakukan pembinaan
- 2) Menentukan criteria tingkat pemberian kompetensi
- 3) Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan
- 4) Bahan perencanaan manajemen program sumber daya manusia masa datang
- 5) Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi personel

Metode penilaian yang digunakan tidak ada kesempatan antara ahli yang satu dengan yang lain, namun demikian pada dasarnya penilaian ini dapat dibedakan atas beberapa metode, yaitu :

- 1) Penilaian teknik essai
- 2) Penilaian komparasi
- 3) Penilaian daftar periksa
- 4) Penilaian langsung ke lapangan
- 5) Penilaian didasarkan insiden kritikal
- 6) Penilaian didasarkan efektivitas
- 7) Penilaian berdasarkan peringkat

Metode penilaian teknik esai menyeluruh, penilai menuliskan deskripsi tentang kelebihan dan kekurangan seseorang personel yang meliputi; prestasi, kerja sama dan pengetahuan personel tentang pekerjaannya. Penilaian komparasi yang didasarkan perbandingan dilakukan dengan cara membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan seseorang dengan personel yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. penggunaan metode ini dianggap cukup sederhana dan tidak memerlukan analisis yang sulit.

#### **2.4. Pelayanan Kesehatan**

Pelayanan kesehatan adalah serangkaian kegiatan yang diselenggarakan pusat-pusat pelayanan kesehatan secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga kelompok dan masyarakat (Azwar, 2004).

Menurut Depkes RI (2000) - pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, menyembuhkan serta pemulihan kesehatan perorangan keluarga atau kelompok.

Program pelayanan kesehatan masyarakat perlu terlaksana dengan baik dan perlu diperhatikan dengan baik dan sesuai dengan sasaran, sehingga masyarakat dapat memperoleh manfaat dari pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan. Oleh karena itu perlu diperhatikan mutu pelayanan, baik dalam pelayanan kesehatan, penyediaan fasilitas pelayanan ketersediaan obat-obatan dan lingkungan yang strategis sehingga dapat meningkatkan jumlah kunjungan guna memperoleh pelayanan kesehatan. Pelayanan tidak saja dipandang dari aspek

penampilan dan keterjaminan kepada pasien, akan tetapi mutu pelayanan yang diberikan apakah dapat memuaskan pasien atau tidak. Faktor inilah yang membangkitkan semangat dan mempengaruhi seseorang untuk memanfaatkan tempat pelayanan kesehatan yang dianggap sesuai dengan yang diharapkan (Azwar, 2004).

Pelayanan kesehatan masyarakat tingkat puskesmas adalah yang menjadi input dokter, perawat, obat-obatan, fasilitas dan lain sebagainya, sedangkan yang termasuk dalam proses adalah kegiatan pelayanan di Klinik pengobatan yang dapat memuaskan masyarakat. Output yang dicapai adalah pasien sembuh atau tidak. Sedangkan umpan balik pelayanan puskesmas antara lain adalah keluhan-keluhan pasien terhadap pelayanan (Notoadmodjo, 2003).

Pentingnya pelayanan kesehatan bagi masyarakat terutama bidang pelayanan rawat jalan, yang tujuan adalah untuk meningkatkan derajat kesatuan masyarakat masyarakat yang optimal. Peningkatan pelayanan harus dibarengi dengan penyediaan fasilitas pelayanan yang mencukupi, ketersediaan tenaga medis yang memadai. Ketersediaan obat-obatan serta tingkat kedisiplinan petugas kesehatan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan pusat-pusat pelayanan kesehatan (Antrar, 2004).

Dalam rangka mencapai tujuan program tersebut berjalan sesuai dengan yang direncanakan, baik tentang waktunya maupun jenis kegiatannya. Apabila terjadinya ketidaksesuaian antara kegiatan dengan yang direncanakan maka perlu dilakukan koreksi yang selanjutnya perlu adanya perbaikan secepat mungkin. Sehingga program kerja yang dilaksanakan dengan terarah.

Perencanaan dan program evaluasi program kesehatan mempunyai kekhususan bila dibandingkan dengan program dan evaluasi program kesehatan yang lain. Hal ini disebabkan karena tujuan program pendidikan sebagai indikator keberhasilan dan program pendidikan kesehatan adalah perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku sasaran yang memerlukan pengukuran khusus. Dengan adanya evaluasi dapat diketahui standar keberhasilan yang telah dicapai serta membandingkan dengan perencanaan. Evaluasi program rawat jalan dimaksudkan untuk menilai atau memonitor terhadap perkembangan dan kecakupan pelayanan rawat jalan kepada pasien sehingga dapat diketahui sejauhmana program kegiatan dapat tercapai.

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakaian jasa pelayanan kesehatan sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk. Disamping itu juga sesuai dengan standard dan kode etik profesi penyelenggaraan program kesehatan. Meskipun diakui tidak mudah, namun masih dapat diupayakan, karena memang telah ada ukurannya. Kode etik profesi pada umumnya telah memiliki standar yang pada dasarnya merupakan kesempatan antara warga profesi itu sendiri. Dengan demikian kode etik profesi sifatnya harus dipakai sebagai pedoman dalam menyelenggarakan setiap kegiatan profesi, termasuk pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2000).

Apabila program menjaga mutu pelayanan kesehatan dapat diselenggarakan, maka banyak manfaat yang dapat diperoleh. Secara umum manfaat yang dimaksud adalah :

1. Dapat meningkatkan efektifitas pelayanan kesehatan
2. Dapat meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan

3. Dapat meningkatkan penerimaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.
4. Dapat melindungi penyelenggara pelayanan dari kemungkinan timbulnya gugatan hukum.

Dengan meningkatnya pendidikan masyarakat, maka kesadaran terhadap hukum juga semakin meningkat. Untuk mencegah kemungkinan timbulnya gugatan hukum terhadap penyelenggaraan pelayanan kesehatan, baik karena ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan maka perlu diberikan pelayanan yang sebaik-baiknya.

Mutu pelayanan kesehatan adalah sesuatu yang menunjukkan tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan dimana disatu pihak dapat menimbulkan kepuasan pada setiap pasien sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk, serta dipihak lain tata cara penyelenggaranya sesuai dengan kode etik dan standar pelayanan profesi yang telah ditetapkan. Makin sempurna kepuasan pasien, makin baik pula mutu pelayanan kesehatan.

Meskipun pengertian mutu yang terkait dengan kepuasan ini telah diterima secara luas, namun penerapannya tidaklah semudah diperkirakan. Masalah pokok yang ditemukan ialah karena kepuasan tersebut bersifat subjektif. Tiap orang, tergantung dari latar belakang yang dimiliki, sehingga muncul tingkat kepuasan yang berbeda untuk suatu pelayanan kesehatan yang sama. Disamping itu sering pula ditemukan pelayanan kesehatan yang sekalipun dinilai telah memuaskan pasien, namun jika ditinjau dari kode etik serta standar pelayanan profesi, tindakan terpenuhi.

Mutu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh banyak intitusi kesehatan swasta misalnya kerana hampir selalu dapat memuaskan pasien, seringdisebut sebagai pelayanan kesehatan yang bermutu.

Pembatasan kepuasan pasien yang dikaitkan dengan mutu pelayanankesehatan mengenal dua pembatasan, Azwar (2004) yaitu : kepuasan adalah meskipun orientasinya tetap individual, tetapi ukuran yang dipakai adalah yang bersifat umum yakin yang sesuai dengan tingkat kepustakaan rata-rata penduduk. Dengan kata lain, bahwa mutu suatu pelayanan kesehatan dinilai baik, apabila pelayanan kesehatan tersebut dapat menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien yang sesuai dengan tingkat kepuasan yang diharapkan.seperti halnya mutu, dimensi kepuasan pasien sangat bervariasi sekali, secara umum dimensi kepuasan tlrsebut dapat dibedakan atas dua macam (Azwar, 2004) yaitu:

1. Kepuasan yang mengacu hanya pada standard dan kode etik profesi.
2. Ukuran pelayanan kesehatan yang bermutu hanya mengacu pada penerapan standar serta kode etik profesi yang baik saja.

Usaha pelayanan kesehatan Puskesmas umumnya masih berorientasi pada pengobatan dan belum didukung sepenuhnya oleh upaya rujukan baik rujukan medis maupun rujukan kesehatan. Perkembangan teknologi pelayanan kesehatan medis dengan konsekuensi pembiayaan yang tinggimasih cenderung diterapkan oleh banyak rumah sakit. Hal ini perlu diatur untuk menghindari terjadinya duplikasi jenis pelayanan yang sama disuatu wilayah yang mengakibatkan peningkatan biaya. (Mariyati ,2000) Penilaian masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dapat dilihat dari beberapa sector antara lain:

1. Bagi pemakai jasa pelayanan (costumer)

2. Bagi penyelenggaraan pelayanan kesehatan (*health provide*).
3. Bagi penyandang dana pelayanan kesehatan (*healthfinancing*).

Mutu pelayanan kesehatan lebih terkait pada dimensi efisien pemakaian sumber dana, kewajiban pembiayaan kesehatan dan kemampuan pelayanan kesehatan.

## **2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Slamet Saksono dan Siagian.**

### **2.5.1. Pemberian Insentif**

Faktor insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, apabila faktor insentif ini diberikan sesuai dan layak untuk memenuhi kebutuhan bagi pekerja, maka semangat kerja akan tinggi akhirnya kinerja dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Sebagaimana disebutkan Slamet Saksono (2004) insentif adalah merupakan salah satu alat yang dapat memotivasi kerja pegawai atau sebagai alat penguangsang dalam meningkatkan semangat kerja. Begitu juga terhadap pegawai pada Puskesmas Kecamatan Samatiga, jika pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan pegawai, maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat akan tinggi. dengan demikian kinerja yang ingin dicapai juga telaksana dengan baik.

### **2.5.2. Penyediaan Fasilitas Kerja**

Penyediaan sarana dan prasarana kerja merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dengan baik, karena tanpa adanya fasilitas kerja, maka pekerjaan yang dilaksanakan akan terkendala, begitu juga terhadap semangat kerja pegawai akan menurun. Siagian (2004) menyebutkan bahwa fasilitas kerja

perlu disediakan dalam jumlah yang cukup sehingga kinerja pegawai akan meningkat dengan timbulnya semangat dan gairah kerja yang tinggi.

### **2.5.3. Pembinaan Kerja Pegawai**

Sebagaimana disebutkan Slamet Saksono (2004) bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan dan pengarahan kepada pegawai, sehingga pegawai akan lebih terampil dalam melaksanakan aktifitas yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik.

Pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada puskesmas perlu adanya pembinaan dan pengarahan serta pendisiplinan kerja yang lebih baik, sehingga tugas kerja yang dilaksanakan pegawai dapat lebih baik serta untuk mewujudkan kinerja dapat terlaksana dengan baik pula yang pada akhirnya usaha pelayanan kesehatan kepada masyarakat tercapai dengan optimal.

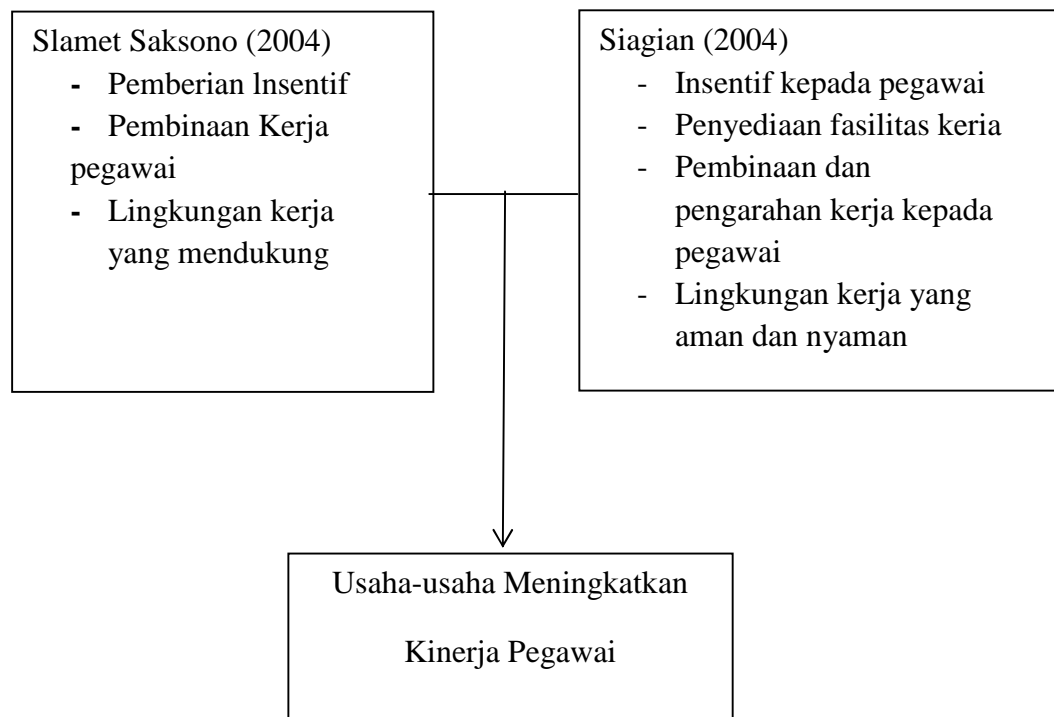
### **2.5.4. Lingkungan Kerja Yang Mendukung**

Faktor lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi peningkatan kinerja. Lingkungan yang mendukung, bersih, aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dapat membantu mewujudkan pelaksanaan kerja dengan baik. Slamet Saksono (2004) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja yang baik dan strategis, aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran kerja pegawai. Oleh karena itu perlu lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan.



## 2.6. Kerangka Teori

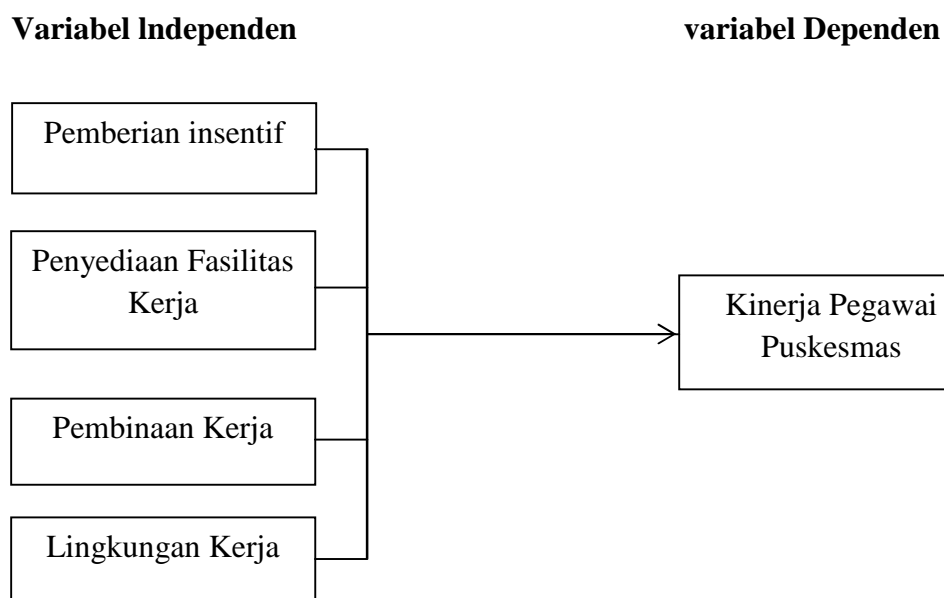
Untuk terarahnya konsep pemikiran dalam penulisan ini, maka dipedomani pada pendapat kerangka teoritis sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Teori**

## 2.7. Kerangka Konsep

Peningkatan kinerja pegawai menurut Slamet Saksono (2004) perlu diperhatikan pemberian insentif, penyediaan fasilitas pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung, digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. Kerangka Konsep**

## 2.8. Hipotesis Penelitian

1. Adanya hubungan pemberian insentif dengan peningkatan kerja pegawai
2. Adanya hubungan penyediaan fasilitas kerja dalam memberikan pelayanan
3. Adanya hubungan pembinaan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai
4. Adanya hubungan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Rancangan penelitian**

Jenis penelitian merupakan penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *Cross Sectional* yang bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2013 di Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja pada Puskesmas Samatiga. Tenaga Pegawai berjumlah 82 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Arikunto (2006) apabila jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi karena semakin besar sampel yang diambil maka hasil penelitian juga semakin baik. Jadi teknik yang digunakan adalah teknik total populasi yaitu pengambilan seluruh populasi jadi Sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yaitu seluruh pekerja pada Puskesmas Samatiga yang berjumlah 82 orang.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner kepada responden.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari gambaran umum daerah di Kecamatan Samatiga, dan referensi-referensi perpustakaan yang ada hubungan dengan penelitian serta literatur-literatur lainnya.

### 3.5 Definisi Operasional

**Tabel 3.5.1 Variabel Penelitian**

No	Variabel	Keterangan
<b>Variabel Independen</b>		
1.	Pemberian Insentif	<p>Definisi Pemberian tambahan untuk kebutuhan pegawai.</p> <p>Cara ukur Wawancara</p> <p>Alat ukur Kuesioner</p> <p>Hasil ukur - Cukup - Tidak Cukup Ordinal</p> <p>Skala ukur</p>
2.	Penyediaan Fasilitas	<p>Definisi Pemberian saran dan prasarana penunjang kinerja pegawai</p> <p>Cara ukur Wawancara / Observasi</p> <p>Alat ukur Kuesioner</p> <p>Hasil ukur - Tersedia - Kurang Tersedia Nominal</p> <p>Skala ukur</p>
3.	Pembinaan Pegawai	<p>Definisi Usaha pelatihan dan bimbingan yang diberikan kepada pegawai</p> <p>Cara ukur Wawancara</p> <p>Alat ukur Kuesioner</p> <p>Hasil ukur - Baik - Kurang Baik Ordinal</p> <p>Skala ukur</p>
4.	Lingkungan Kerja	<p>Definisi Tempat bekerja yang nyaman dan bersih</p> <p>Cara ukur Wawancara / observasi</p> <p>Alat ukur Kuesioner</p> <p>Hasil - Mendukung</p>

	ukur	- Tidak Mendukung
	Skala	Ordinal
	ukur	
	<b>Variabel</b>	<b>Dependent</b>
5.	Kinerja Pegawai	Hasil yang dicapai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat
	Cara	Wawancara
	ukur	
	Alat	Kuesioner
	ukur	
	Hasil	- Baik
	ukur	- Kurang Baik
	Skala	Ordinal
	ukur	

### 3.6 Aspek Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Pemberian Insentif

a. Cukup : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $> 50\%$

b. Tidak Cukup: Jika responden menjawab pertanyaan benar  $\leq 50\%$

#### 3.6.2 Fasilitas Kerja

a. Tersedia : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $> 50\%$

b. Tidak Tersedia : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $\leq 50\%$

#### 3.6.3 Pembinaan Pegawai

a. Baik : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $> 50\%$

b. Kurang baik : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $\leq 50\%$

#### 3.6.4 Lingkungan Kerja

a. Mendukung : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $> 50\%$

b. Tidak Mendukung : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $\leq 50\%$

### 3.6.5 Kinerja Pegawai

a. Baik : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $> 50\%$

b. Kurang baik : Jika responden menjawab pertanyaan benar  $\leq 50\%$

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Univariat

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan proporsinya variabel independen maupun dependen.

### 3.7.2 Analisis Bivariat

Digunakan untuk menguji hipotesis dengan menentukan hubungan variabel menggunakan tabulasi silang untuk melihat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, menggunakan uji *Chi-Square* pada tingkat kemaknaan 95% (0.05).

Menurut Sutanto (2007) aturan yang berlaku pada uji *chi square* adalah :

1. Bila mana tabel 2 x 2 dijumpai nilai *Expected* (harapan) kurang dari 5, maka yang digunakan adalah "Fisher's Exact Test"

2. Bila tabel 2 x 2 dan tidak ada nilai  $E < 5$ , maka uji yang dipakai sebaiknya “Continuity Correction (a)”
3. Bila tabelnya lebih dari 2 x 2, misalnya 3 x 2, 3 x 3 dan sebagainya, maka digunakan uji “Pearson Chi Square”
4. Uji “Likelihood Ratio” dan “Linear-by-Linear Assciation”, biasanya digunakan untuk keperluan lebih spesifik, misalnya analisis stratifikasi pada bidang epidemiologi dan juga untuk mengetahui hubungan linier dua variabel katagorik, sehingga kedua jenis ini jarang digunakan.

Analisis data dilakukan dengan komputerisasi untuk membuktikan hipotensis yaitu dengan ketentuan jika  $p \text{ value} < 0,05$  ( $H_0$  ditolak) sehinggadisimpulkan  $H_a$  benar yang berarti ada hubungan yang bermakna (Sutanto, 2007).



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Gambaran Umum Penelitian**

#### **4.1.1. Letak Geografis**

UPTD Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat, merupakan Puskesmas Perawatan yang terletak di Gampông Cot Seumeureung, dengan wilayah kerja 32 gampông. Adapun batas wilayah kerja Puskesmas Samatiga, adalah sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Bubon.
- Sebelah Selatan berbatas dengan Samudra Hindia.
- Sebelah Timur berbatas dengan Wilayah kerja Puskesmas Johan Pahlawan.
- Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Arongan Lambalek

#### **4.1.2. Tenaga Kesehatan**

Ketersediaan tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor yang turut meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat mempunyai pegawai dengan rincian adalah dokter umum 1 orang, skm 4 orang, DIII Apk 1 orang, DIII farmasi 3 orang, DIII analisis 2 orang, akper 14 orang, DIII kebidanan 4 orang, DIV gigi 1 orang, DIII gigi 1 orang, bidan 25 orang, SPK 8 orang, SMF 1 orang, SPPH 1 orang, gizi 3 orang, SPGR 3 orang, akfis 1 orang, pekarya 3 orang, bidan PTT 7 orang dan SMA 1 orang.

## Pegawai pada Puskesmas Samatiga

**Tabel Pegawai Puskesmas Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2012**

No	Keadaan Pegawai	F	Persentase (%)
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	60	73,17
2	Non-PNS	22	26,83
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa keadaan pegawai di puskesmas samatiga kecamatan Samatiga sebesar 73,17% adalah Pegawai Negeri Sipil dan yang masih berstatus Non PNS adalah 26,83%.

Sarana kesehatan merupakan salah satu faktor yang turut mendukung terlaksananya pelayanan kesehatan. Dengan tersedianya sarana dalam melancarkan kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Supranto, 2002). Sarana kesehatan yang tersedia di suatu daerah merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan tersedianya fasilitas kesehatan masyarakat. Untuk lebih jelasnya jumlah sarana kesehatan yang tersedia di Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel Sarana Operasional pada Puskesmas Kecamatan Samatiga  
Kabupaten Aceh Barat Tahun 2012**

No	Sarana Operasional	Jumlah
1	Rumah Dinas	2 unit
2	Ambulance	2 unit
3	Roda Dua	22 unit
4	Listrik	3000 watt
5	Komputer	2 unit
Jumlah		14

*Sumber: Data Bagian Kepegawaian Puskesmas Kecamatan Samatiga, 2012*

## **4.2. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang telah dilakukan di Puskesmas Kecamatan Samatiga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada bulan desember 2012.

### **4.2.1. Analisis Univariat**

Sebelum dilakukannya analisis bivariat untuk melihat hubungan antar variabel maka terlebih dahulu dibuat analisis univariat dengan table distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang di teliti.

#### 4.2.1.1. Pemberian Insentif

**Tabel 4.1. Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Pemberian Insentif Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

No	Pemberian Insentif	Frekuensi	%
1	Cukup	60	73,2
2	Tidak cukup	22	26,8
	Total	82	100

*Sumber: dari data primer (diolah tahun 2013)*

Dari Tabel 4.1. diketahui bahwa dari 82 responden pemberian insentif, pegawai yang pemberian insentifnya cukup sebanyak 73,2% sedangkan yang tidak cukup 26,8%.

#### 4.2.1.2. Penyediaan Fasilitas Kerja

**Tabel 4.2. Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Penyediaan Fasilitas Kerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

No	Penyediaan Fasilitas Kerja	Frekuensi	%
1	Tersedia	46	56,1
2	Tidak tersedia	36	43,9
	Total	82	100

*Sumber: dari data primer (diolah tahun 2013)*

Dari Tabel 4.2. diketahui bahwa dari 82 responden Penyediaan Fasilitas Kerja, pegawai yang Penyediaan Fasilitas Kerjanya tersedia sebanyak 56,1% sedangkan yang tidak tersedia 43,9%.

#### 4.2.1.3. Pembinaan kerja

**Tabel 4.3. Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Pembinaan kerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

No	Pembinaan kerja	Frekuensi	%
1	Baik	48	58,5

2	Kurangbaik	34	41,5
	Total	82	100

Sumber: dari data primer (diolah tahun 2013)

Dari Tabel 4.3. diketahui bahwa dari 82 responden Pembinaan kerja, pegawai yang Pembinaan kerjanya baik sebanyak 58,5% sedangkan yang kurang baik 41,5%.

#### 4.2.1.4. Lingkungan kerja

**Tabel 4.4. Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Lingkungan kerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

No	Lingkungan kerja	Frekuensi	%
1	Mendukung	46	56,1
2	Tidak mendukung	36	43,9
	Total	82	100

Sumber: dari data primer (diolah tahun 2013)

Dari Tabel 4.4. diketahui bahwa dari 82 responden Lingkungan kerja, pegawai yang Lingkungan kerjanya mendukung sebanyak 56,1% sedangkan yang tidak mendukung 43,9%.

#### 4.2.1.5. Kinerja

**Tabel 4.5. Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

No	Kinerja	Frekuensi	%
1	Baik	44	53,7
2	Kurangbaik	38	46,3
	Total	82	100

Sumber: dari data primer (diolah tahun 2013)

Dari Tabel 4.5. diketahui bahwa dari 82 responden Kinerja, pegawai yang Kinerjanya baik sebanyak 53,7% sedangkan yang kurang baik 46,3%.

#### 4.2.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan variabel independen dan dependen. Pengujian ini menggunakan uji *chi-square*. Dikatakan ada hubungan yang bermakna secara statistik jika diperoleh nilai  $p < 0,05$ .

#### 4.2.2.1 Pemberian Insentif dengan Kinerja

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi dan Persentase Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

Pemberian Insentif	Kinerja				Total		P	OR
	Baik		Kurang baik		n	%		
	n	%	n	%				
<b>Cukup</b>	39	65,0	21	35,0	60	100	0,002	6,314
<b>Tidak cukup</b>	5	22,7	17	77,3	22	100		(2,041-19,536)
<b>Jumlah</b>	44	53,7	38	46,3	82	100		

Sumber: data primer (diolah tahun 2013)

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 60 responden yang pemberian insentif cukup 65% kinerjanya baik sedang dari 22 responden yang pemberian insentif tidak cukup 77,3% kinerjanya kurang baik. Dari hasil uji *chi square* di dapat nilai P Value = 0,002 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapatnya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

Dilihat dari nilai OR 6,314 maka dapat diartikan bahwa pemberian insentif yang cukup memiliki peluang 6 kali kinerjanya baik di bandingkan dengan pemberian insentif yang tidak cukup.

#### 4.2.2.2. Penyediaan Fasilitas dengan Kinerja

**Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi dan Persentase Hubungan Penyediaan Fasilitas kerja dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

Penyediaanfasilitaskerja	Kinerja				Total		P	OR
	Baik		Kurangbaik		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Tersedia	30	65,2	16	34,8	46	100	0,032	2,946
Tidaktersedia	14	38,9	22	61,1	36	100		(1,193-7,276)
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>53,7</b>	<b>38</b>	<b>46,3</b>	<b>82</b>	<b>100</b>		

Sumber: data primer (diolah tahun 2013)

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 46 responden yang penyediaanfasilitaskerjatersedia 65,2% kinerjanya baik sedang dari 36 responden yang penyediaanfasilitaskerjaidaktersedia 61,1% kinerjanya kurang baik. Dari hasil uji *chi square* didapatkan nilai P Value = 0,032 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara penyediaanfasilitaskerjadengankinerjapegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

Dilihat dari nilai OR 2,946 maka dapat diartikan bahwa penyediaanfasilitaskerja yang tersedia memiliki peluang 3 kali kinerjanya baik di bandingkan dengan penyediaanfasilitaskerja yang tidak tersedia.

#### 4.2.2.3. Pembinaan kerjadengan Kinerja

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Hubungan Pembinaan kerjadengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

Pembinaan kerja	Kinerja				Total		P	OR
	Baik		Kurangbaik		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Baik	33	68,8	15	31,3	48	100	0,002	4,600
Kurangbaik	11	32,4	23	67,6	34	100		(1,792-11,808)
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>53,7</b>	<b>38</b>	<b>46,3</b>	<b>82</b>	<b>100</b>		

Sumber: data primer (diolah tahun 2013)

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 48 responden yang pembinaan kerja baik 68,8% kinerjanya baik sedang dari 34 responden yang pembinaan kerja kurang baik 67,6% kinerjanya kurang baik. Dari hasil uji *chi square* di dapat nilai P Value = 0,002 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapatnya hubungan yang signifikan antara pembinaan kerja dengan kinerja pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

Dilihat dari nilai OR 4,600 maka dapat diartikan bahwa pembinaan kerja yang baik memiliki peluang 4 kali kinerjanya baik di bandingkan dengan pembinaan kerja yang kurang baik.

#### 4.2.2.4. Lingkungan kerja dengan Kinerja

**Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi dan Persentase Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013.**

Lingkungan kerja	Kinerja				Total		P	OR
	Baik		Kurang baik		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Mendukung	34	66,7	17	33,3	51	100	0,005	4,200 (1,621-10,880)
Tidak mendukung	10	32,3	21	67,7	31	100		
<b>Jumlah</b>	44	53,7	38	46,3	82	100		

Sumber: data primer (diolah tahun 2013)

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 51 responden yang lingkungan kerja mendukung 66,7% kinerjanya baik sedang dari 31 responden yang lingkungan kerja tidak mendukung 67,7% kinerjanya kurang baik. Dari hasil uji *chi square* di dapat nilai P Value = 0,005 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapatnya hubungan yang



signifikan antaralingkungan kerja dengan kinerja pegawai Di  
 Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

Dilihat dari nilai OR 4,200 maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki peluang 4 kali kinerjanya baik di bandingkan dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Pemberian Insentif

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari 82 responden pemberian insentif, pegawai yang pemberian insentifnya cukup sebanyak 73,2% sedangkan yang tidak cukup 26,8%.

Berdasarkan dari hasil uji *chi square* di dapat nilai P Value = 0,002 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapatnya hubungan yang signifikan antarapemberian insentif dengan kinerja pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Romadani Rajab, yang dilakukan di Padang yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara peningkatan kinerja dengan pemberian insentif (Romadani rajab, 2008).

Sebagaimana disebutkan Slamet Saksono (2004) insentif adalah merupakan salah satu alat yang dapat memotivasi kerja karyawan atau sebagai alat

perangsang dalam meningkatkan semangat kerja. begitu juga terhadap pegawai pada puskesmas Kecamatan Samatiga, jika pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat akan tinggi, dengan demikian kinerja yang ingin dicapai juga terlaksana dengan baik. Faktor insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, apabila faktor insentif ini diberi sesuai dan layak untuk memenuhi kebutuhan bagi pekerja, maka semangat kerja akan tinggi yang akhirnya kinerja dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

#### 4.3.2. Penyediaan Fasilitas Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari 82 responden Penyediaan Fasilitas Kerja, pegawai yang Penyediaan Fasilitas Kerjanya tersedia sebanyak 56,1% sedangkan yang tidak tersedia 43,9%.

Berdasarkan dari hasil uji *chi square* di dapat nilai  $P \text{ Value} = 0,032$  dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara penyediaan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Romadani Rajab, yang dilakukan di Padang yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara peningkatan kinerja dengan penyediaan fasilitas kerja (Romadani Rajab, 2008).

Penyediaan sarana dan prasarana kerja merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dengan baik, karena tanpa adanya fasilitas kerja, maka pekerjaan yang dilaksanakan akan terkendala, begitu juga terhadap semangat kerja pegawai

akan menurun Siagian (2004) menyebutkan bahwa fasilitas kerja perlu disediakan dalam jumlah yang cukup sehingga kinerja pegawai akan meningkat dengan timbulnya semangat dan gairah kerja yang tinggi. Selanjutnya Supranto (2002) mengemukakan perlu adanya fasilitas kerja yang cukup dan memadai, sehingga tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

#### 4.3.3. Pembinaan Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari 82 responden Pembinaan kerja, pegawai yang Pembinaan kerjanya baik sebanyak 58,5% sedangkan yang kurang baik 41,5%.

Berdasarkan dari hasil uji *chi square* di dapat nilai P Value = 0,002 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapatnya hubungan yang signifikan antara pembinaan kerja dengan kinerja pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Septina Mukaromah, yang dilakukan di Malang yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara peningkatan kinerja dengan pembinaan kerja (Septina Mukaromah, 2006).

Sebagaimana disebutkan Slamet Saksono (2004) bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan dan pengarahan kepada pegawai, sehingga pegawai akan lebih terampil dalam melaksanakan aktivitas yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik.

Sinungan (2006) menyebutkan pembinaan kerja kepada karyawan perlu dilakukan oleh atasan, karena dengan adanya pembinaan kerja, maka pegawai lebih terampil, lebih efisien dapat mengurangi kesalahan, serta dapat menghemat biaya begitu juga dalam meningkatkan kinerja, perlu adanya pembinaan kerja

yang lebih baik sehingga pelaksanaan kerja dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

#### 4.3.4. Lingkungan Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari 82 responden lingkungan kerja, pegawai yang lingkungan kerjanya mendukung sebanyak 56,1% sedangkan yang tidak mendukung 43,9%.

Dari hasil uji *t* square di dapat nilai P Value = 0,005 dan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terdapatnya hubungan yang signifikan antar lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Di Puskesmas Samatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Septina Mukaromah, yang dilakukan di kota Malang yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara peningkatan kinerja dengan Lingkungan Kerja (Septina Mukaromah, 2006).

Faktor lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kerja. lingkungan yang mendukung, bersih, aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung, bersih aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dapat membantu mewujudkan pelaksanaan kerja dengan baik. Slamet Saksono (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan strategis, aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab penutup ini ditarik kesimpulan tentang gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

#### **5.1. Kesimpulan**

- 5.1.1. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat pemberian insentif dengan kinerja pegawai. (*p value = 0,002*)
- 5.1.2. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat penyediaan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. (*p value = 0,032*)
- 5.1.3. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat pembinaan kerja dengan kinerja pegawai. (*p value = 0,002*)
- 5.1.4. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. (*p value = 0,005*)

#### **5.2. Saran-saran**

- 5.2.1. Kepada Puskesmas Kecamatan Samatiga disarankan mengoptimalkan kinerja pegawai dengan lebih baik yaitu dengan pemberian insentif yang sesuai kepada pegawai, menyediakan fasilitas kerja yang mencukupi, pembinaan kerja pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung.

- 5.2.2. Kepada petugas kesehatan di Puskesmas Kecamatan Samatiga disarankan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan lebih optimal yaitu dengan meningkatkan kinerja yang lebih baik, sehingga tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dapat terwujud dengan baik.
- 5.2.3. Kepada petugas kesehatan di Puskesmas Samatiga perlu dilakukan pembinaan kerja pegawai dengan lebih baik serta adanya perhatian dari atasan sehingga kinerja dapat ditingkatkan sebagaimana yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anomi, 2008. **Kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektual**, Jakarta.
- As'ad, 2003. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Bina Aksara, Jakarta.
- Azwar, Azrul, 2004. **Pengantar Administrasi Kesehatan**, Binarupa Aksara, Jakarta.
- BPS Aceh, 2010. **Jumlah penduduk Aceh**. Banda Aceh
- Depkes RI, 2000. **Rancangan Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat**, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001. **Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Kinerja**, Jakarta.
- Dinkes, 2004. **Profil Kesehatan Provinsi NAD**, Banda Aceh.
- Fauzan, Sungkawa, 2001. **Visi PT. Arun LNG**, Arun Printing, Lhokseumawe.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2004. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyim, M, 2000. **Analisa Laporan Keuangan**, Banda Aceh.
- Handoko, Hani, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bina Aksara, Jakarta.
- Juwita, 2008. **Pelayanan terhadap konsumen**, Bandung.
- Laporan Pukesmas, \_\_\_\_\_, 2012. **Data Kesehatan Pukesmas Kecamatan Samatiga**. Laporan Tahunan.
- Maryati, 2000, **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**. Kalaawan, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 1999. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**, Jakarta.
- Notoatmodjo, S, 2003, **Pengantar Pendidikan Kesehatan Dan Ilmu Perilaku Kesehatan**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Nurachmad, 2008. **Nilai-nilai dan harapan jasa pelayanan**, Jakarta.
- Prawirosentoso, \_\_\_\_\_, Suryadi, 2002. **Bahasan Komprehensif Strategi Pengambilan Keputusan Bisnis**, Bumi Aksara Jakarta.

SeptinaMukaromah, 2004. **Lingkungan Kerja dan Pembinaan Kerjaterhadap Peningkatan Kinerja.**

Di unduh dari : [http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th\\_detail&id=04120047](http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th_detail&id=04120047)

Siagian, SP, 2004. **Teknik Menimbulkan dan Memelihara Prilaku Organisasi,** Intermedia, Jakarta.

SlametSaksono, 2004. **AdministrasiKepegawaian,** Karsisius, Jakarta.

Sumarmono, H, 2002. **ManajemenSumberDayaManusia,** EdisiKedua, YKPN, Jakarta.

Sutopo, HB. 2008, **MetodologiPenelitianKualitatif, DasarTeori, danPenerapannyadalamPenelitian.**UniversitasSebelasMaret Press.Surakarta.

Robert, 2001.**ManajemendanSumberDayaManusia,** EdisiKetujuh, Erlangga Jakarta.

Rochrnan, Arief, 2001. **Data Kesehatan Prop. NAD,** Banda Aceh.

Romadani Rajab. 2008. **Pengaruh Insentif dan Penyediaan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja.**

Di unduh dari : <http://romadhani-balimbing.blogspot.com/2012/10>.