

# **KINERJA PEGAWAI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) DAWARBLANDONG, KECAMATAN DAWARBLANDONG, KABUPATEN MOJOKERTO**

**Achmad Jainuri/11040674230**

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya

## **Abstrak**

Fasilitas pelayanan kesehatan merupakan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan atau masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) contohnya menjadi salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang memberikan pelayanan kesehatan dasar. Begitu juga di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong, Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto yakni menjadi Fasilitas Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan dasar utamanya di wilayah kerja Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. Puskesmas Dawarblandong ini mempunyai pegawai berjumlah 60 pegawai, tentunya menjadi kekuatan tersendiri bagi Puskesmas dalam hal jumlah pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan dengan Kuesioner/Angket yang dibagikan kepada seluruh pegawai yang sekaligus menjadi responden yakni sejumlah 60 pegawai. Teknik analisis yakni dengan menganalisis data kuantitatif hasil kuesioner, kemudian dideskripsikan sesuai hasil perhitungan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Dawarblandong rata-rata berada di interval 3.1-4 yakni berpredikat Sangat Baik. Pada indikator Kesetiaan memperoleh nilai sebesar 3,52, indikator Prestasi Kerja memperoleh nilai sebesar 3,25, indikator Kedisiplinan memperoleh nilai sebesar 3,21, indikator Kreatifitas memperoleh nilai sebesar 3,27, indikator Kerjasama memperoleh nilai sebesar 3,29, indikator Kecakapan memperoleh nilai sebesar 3,22, dan indikator Tanggung Jawab memperoleh nilai sebesar 3,25.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai

## **Abstract**

Health care facility is a place that used to implement health care efforts, as promotive, preventive, curative, and rehabilitative services performance by government, local government, and or society. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) for example, became one of the first level health facility that provide base health care. So also at Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong, Dawarblandong district of Mojokerto Regency into the first level health facility that used to implement base health care efforts in the region of Dawarblandong District of Mojokerto Regency. This Puskesmas Dawarblandong have amounted employee to 60 employees, of course become its own power for Puskesmas in terms of amount employees. The purpose of this study was to determine and describe the performance of employee's Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong, Dawarblandong District of Mojokerto Regency. This research method is quantitative descriptive. Data were collected by questionnaire which was distributed to all employees as well as a amount of respondents is 60 employees. The analytical techniques to analyze the quantitative data results of the questionnaire, and them described according to the results of data calculation. The results of this study indicate that the performance of an employee's Puskesmas Dawarblandong average is in the interval 3.1-4 predicated Very Good. On Loyalty indicators obtain a value of 3.52, Job Performance indicators obtain a value of 3.25, the indicator Discipline obtain a value of 3.21, indicators Creativity obtain a value of 3.27, the indicator Cooperation obtain the value of 3.29, the indicator Skills gained a value of 3.22, and an indicator Responsibility obtain a value of 3.25.

**Keywords:** employee performance

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah telah berusaha memberikan perlindungan kesehatan bagi masyarakat, dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum bagi masyarakatnya. Dalam UUD RI Tahun 1945 pasal 28H

ayat 1 pemerintah menjelaskan terkait hal kesehatan yakni setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. tentunya dari peraturan tersebut pemerintah menyediakan pelayanan kesehatan sebagai

wujud pemerintah agar masyarakat hidup sejahtera lahir dan batin serta adil dan makmur.

Dalam UUD RI Tahun 1945 pasal 34 ayat 3 pemerintah menjelaskan terkait tanggung jawab atas penyediaan fasilitas kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Fasilitas pelayanan kesehatan merupakan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan atau masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan contoh dari salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang memberikan pelayanan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk menjamin dan menjadi tempat bagi masyarakat atau pasien untuk melakukan perawatan dan pengobatan terkait dalam bidang kesehatan dasar.

Pengertian Puskesmas berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 75 Th. 2014, Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Begitu juga di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong, Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto yakni menjadi Fasilitas Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan dasar utamanya di wilayah kerja Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto.

Puskesmas Dawarblandong ini mempunyai pegawai berjumlah 60 pegawai, dengan rincian Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 34 pegawai, Bidan PTT/ Honorer berjumlah 14 pegawai, dan Perawat Poskesdes berjumlah 12 pegawai yang tentunya menjadi kekuatan tersendiri bagi Puskesmas

dalam hal jumlah pegawai. (1) Namun berdasarkan observasi yang ditemukan dilapangan yang diungkapkan oleh Kepala Puskesmas Dawarblandong bahwa pegawai Puskesmas Dawarblandong mempunyai kedisiplinan kerja yang masih dikatakan kurang, seharusnya dengan adanya kerja sama dari jasa pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang sudah berjalan satu tahun ini, kedisiplinan kerja harusnya menjadi lebih baik lagi, dimana keterkaitannya adalah BPJS Kesehatan bekerjasama dengan Puskesmas untuk menciptakan iklim kesehatan masyarakat yang lebih baik, sebagai upaya promotif dan preventif sesuai tujuan adanya Puskesmas dan sebagai asuransi kesehatan untuk berjaga2 di kedepan nanti, namun dalam kenyataannya kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Dawarblandong masih belum mengalami peningkatan baik secara keseluruhan dan dianggap masih kurang. Dari salah satu pasien juga mengungkapkan ada pegawai yang masih terlambat walaupun itu hanya beberapa menit setelah jam kerja, dan sebenarnya jam pelayanan adalah 08.00-11.00 WIB.

(2) Dari adanya pemaparan diatas tentunya peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong, Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto dengan menimbang masalah yang sudah dijelaskan tersebut yakni terkait **Kinerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto.**

(3) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Dawarblandong Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto.

(4) Kajian teori dalam penelitian ini yakni merumuskan berbagai pengertian, yakni (a). Sumber Daya Manusia menurut Werther dan Davis (dalam Subekhi dan jauhhar, 2012:11) menjelaskan sumber daya manusia (*Human Resources*) adalah *"The people who*

*are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*”. Maksudnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. (b) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Flippo (dalam Sofyandi, 2008:5) yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. (c) Kompetensi menurut Mangkunegara (dalam Fathoni 2013:11) yakni kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. (d). Kinerja menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2012:6) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (e). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (dalam Rahadi, 2010:5) yakni faktor Kemampuan berkaitan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan skill, serta faktor Motivasi yakni dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. (f) Kriteria ukuran atau standar kinerja yang digunakan peneliti adalah menurut Siagian (dalam Supriadi, 2013:309-310) dalam mengukur kinerja pegawai di Puskesmas Dawarblandong yakni Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, dan Tanggung jawab, dimana teori dari Siagian ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwasanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara keseluruhan, maksudnya bukan hanya pegawai PNS, namun juga pegawai PTT/Honorar, mengingat keseluruhan pegawai Puskesmas Dawarblandong yang berjumlah 60 pegawai adalah terdiri dari pegawai PNS, pegawai PTT/Honorar, dan perawat Ponkesdes.

## **METODE PENELITIAN**

(1) Kegiatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Alasan peneliti menggunakan penelitian tersebut adalah terkait dengan variabel dari peneliti yakni bagaimana kinerja Pegawai Puskesmas Dawarblandong, sehingga yang dilakukan oleh peneliti dalam menggali data dengan mengukur seberapa besar kinerja dari Pegawai

Puskesmas Dawarblandong. Berkaitan metode deskriptif dimana variabel penelitian ini yakni kinerja yang keberadaannya bersifat mandiri dengan tidak membuat perbandingan maupun mencari hubungan dari variabel yang ada dengan sampel maupun variabel yang lain.

(2) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Dawarblandong yakni 60 pegawai dengan rincian 34 pegawai PNS, 14 pegawai PTT/Honorar, dan 12 perawat Ponkesdes. Sampelnya menggunakan teknik *sampling jenuh* yakni mengambil populasi yang ada untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

(3) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada 4 yakni Teknik Observasi dilakukan ketika melakukan kunjungan awal ke Puskesmas Dawarblandong, Teknik penyebaran Kuesioner (Angket) kepada pegawai sejumlah 60 pegawai sekaligus menjadi responden, Teknik Dokumentasi yakni untuk memperoleh data profil, visi misi, struktur pegawai dan daftar pegawai terbaru, dan Teknik Wawancara sebagai teknik tambahan apabila peneliti merasa kekurangan data secara deskriptif.

(4) Teknis Analisis Data dalam penelitian ini yakni (a) Analisis data kuantitatif terdiri dari pengolahan data dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu, melakukan proses coding/pemberian kode berupa skoring item instrumen. Pengorganisasian data dengan menghitung skor item kuesioner, membuat kelas interval, menghitung skor jawaban responden, mentabulasi data. Penemuan hasil dengan melakukan perhitungan skor akhir. (b) Analisis deskriptif yakni melakukan pendeskripsian data yang masih dalam bentuk angka menjadi kalimat agar lebih mudah dimengerti dan dipahami.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Dalam pengujian validitas dilakukan secara manual tanpa rumus tertentu seperti SPSS, yakni dengan melakukan pengelompokan dengan menggunakan tabel bantu dan menggunakan rumus *Product Moment*.

$$r_{hitung/xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Berikut hasil uji validitas secara keseluruhan:

Tabel Hasil Uji Validitas

No Item	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel	Description
No 1	0,668	0,254	Valid
No 2	0,711	0,254	Valid
No 3	0,671	0,254	Valid
No 4	0,582	0,254	Valid
No 5	0,759	0,254	Valid
No 6	0,803	0,254	Valid
No 7	0,386	0,254	Valid
No 8	0,512	0,254	Valid
No 9	0,501	0,254	Valid
No 10	0,760	0,254	Valid
No 11	0,742	0,254	Valid
No 12	0,737	0,254	Valid
No 13	0,684	0,254	Valid
No 14	0,598	0,254	Valid
No 15	0,613	0,254	Valid
No 16	0,767	0,254	Valid
No 17	0,722	0,254	Valid
No 18	0,807	0,254	Valid
No 19	0,719	0,254	Valid
No 20	0,731	0,254	Valid

Dapat dijelaskan bahwa untuk mengetahui r hitung apakah valid/ atau tidak, maka perlu dikonsultasikan dengan e Tabel *Product Moment*. Untuk N= 60 dan taraf signifikan 5% yakni pada r Tabel tercatat 0,254, dan untuk mneguji validitas maka r hitung > r tabel maka dikatakan valid.. sedangkan nilai yang didapatkan dari setiap No Item di atas yakni r hitung/xy (1-20) > r tabel (0,254), maka secara keseluruhan No item dinyatakan Valid.

Dalam pengujian reliabilitas, sama seperti uji validitas yakni tanpa rumus tertentu. Dalam membuat tabel bantu, teknik yang digunakan yakni belah 2 ganjil genap. Setelah pengelompokan ganjil genap, hasil penjumlahan dihitung dengan rumus *Product Moment* terlebih dahulu, didapatkan r hitung.xy = 0,981. Karena korelasi r hitung/xy hanya menunjukkan 2 skor

kuesioner nomor saja, untuk mendapatkan korelasi hubungan skor secara keseluruhan agar secara keseluruhan dapat ditemukan reliabilitasnya (r11), maka perlu menghitung dengan rumus *Spearman Brown*,

$$r_{11} = 2 \frac{r_b}{1 + r_b}$$

didapatkan r11 = 0.990.

Kemudian r11 dikonsultasikan dengan r Tabel *Product Moment*. Untuk N=60 dan taraf signifikan 5% ditumakan pada r tabel 0,254. Untuk menguji reliabilitas harus r hitung > r Tabel maka dapat dinyatakan valid. Sedangkan r11 (0,990) > r tabel (0,254), maka secara keseluruhan No item dinyatakan Reliabilitas.

### Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini telah menggunakan 7 pisau indikator yakni Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, dan Tanggung Jawab secara keseluruhan terdiri 20 pernyataan, sehingga hasil akhir penelitian didapatkan sebagai berikut:

Tabel Predikat Instrumen

Indikator	Rata-Rata Nilai Instrumen (Mk)	Predikat
Kesetiaan		
Pernyataan Pertama	3,55	Sangat Baik
Pernyataan Kedua	3,48	Sangat Baik
Prestasi Kerja		
Pernyataan Pertama	3,4	Sangat Baik
Pernyataan Kedua	3,32	Sangat Baik
Pernyataan Ketiga	3,35	Sangat Baik
Pernyataan Keempat	3,33	Sangat Baik
Pernyataan Kelima	2,87	Baik
Kedisiplinan		
Pernyataan Pertama	3,08	Baik
Pernyataan Kedua	3,07	Baik
Pernyataan Ketiga	3,28	Sangat Baik
Pernyataan Keempat	3,4	Sangat Baik
Kreatifitas		
Pernyataan Pertama	3,3	Sangat Baik
Pernyataan Kedua	3,2	Sangat Baik
Kerjasama		
Pernyataan Pertama	3,33	Sangat Baik
Pernyataan Kedua	3,3	Sangat Baik
Pernyataan Ketiga	3,23	Sangat Baik
Kecakapan		

Pernyataan Pertama	3,22	Sangat Baik
Tanggung Jawab		
Pernyataan Pertama	3,35	Sangat Baik
Pernyataan Kedua	3,23	Sangat Baik
Pernyataan Ketiga	3,17	Sangat Baik

Dari hasil perhitungan juga didapatkan rata-rata setiap indikator yakni indikator Kesetiaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52 yang dapat dinyatakan Sangat Baik, indikator Prestasi Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25 yang dapat dinyatakan Sangat Baik, indikator Kedisiplinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,21 yang dapat dinyatakan Sangat Baik, indikator Kreatifitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 yang dapat dinyatakan Sangat Baik, indikator Kerjasama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 yang dapat dinyatakan Sangat Baik, indikator Kecakapan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,22 yang dapat dinyatakan Sangat Baik, dan indikator Tanggung Jawab diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25 yang dapat dinyatakan Sangat Baik.

## Pembahasan

Dalam menjawab rumusan masalah pada penelitian, yakni diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan sejauh ini kinerja para pegawai Puskesmas Dawarblandong Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya, karena hampir semua pegawai sesuai dengan setiap indikator yakni

### a. Kesetiaan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Kesetiaan ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52. Sehingga Pegawai dapat dikatakan mempunyai kesetiaan terhadap kerja dan organisasi yang sangat baik, Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai Puskesmas Dawarblandong telah bekerja dan melayani pasien dengan sungguh-sungguh dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap Puskesmas Dawarblandong.

### b. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Prestasi Kerja ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25. Sehingga pegawai Puskesmas Dawarblandong dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai Puskesmas Dawarblandong mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan bidang kerja, berpengalaman dalam bidang kerja, mampu menyelesaikan kerja dengan cepat, tepat dan benar sesuai dengan kondisi yang ada, seperti kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh pegawai misalnya bidan, dokter, perawat, maupun bagian administrasi pendaftaran awal yang sifat kerjanya langsung dapat diselesaikan pada hari itu juga tanpa harus menunda penyelesaian kerja di waktu lain, serta pegawai berusaha tidak pernah mengalami kesalahan dalam bekerja sebagai wujud kemampuan, ketrampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai Puskesmas Dawarblandong.

### c. Kedisiplinan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Kedisiplinan ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,21. Sehingga pegawai Puskesmas Dawarblandong dapat dikatakan mempunyai kedisiplinan yang sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai standby ditempat kerja sebelum jam pelayanan dan tidak pernah datang terlambat kecuali dengan alasan tertentu, seperti pada bagian administrasi pendaftaran awal yakni sebelum jam pelayanan, pegawai Puskesmas pada bagian pendaftaran awal setiap paginya sudah melayani calon pasien yang akan berobat ke Puskesmas Dawarblandong.

Disisi lain, peneliti juga menemukan bahwa beberapa pegawai seperti Bidan dan Perawat yang standby di desa-desa tidak melakukan absensi elektronik di Puskesmas Dawarblandong setiap pagi selama beberapa hari ini, dikarenakan sistem absensi

elektronik mengalami gangguan dan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Berkaitan instruksi dari organisasi, pegawai secara keseluruhan berpenampilan menarik, bersih, dan berseragam, dimana seperti pada hari kerja yakni hari Senin, Rabu, dan Jum'at biasanya pegawai memakai seragam Dinas dan di hari Selasa, Kamis, dan Sabtu biasanya pegawai memakai seragam batik.

#### d. Kreatifitas

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Kreatifitas ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27. Sehingga pegawai Puskesmas Dawar blandong dapat dikatakan mempunyai kreatifitas yang sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai menggunakan ide-ide, potensi, dan kemampuannya untuk bekerja sesuai dengan bidang kerja dan memberikan masukan kepada organisasi sebagai upaya peningkatan dan kemajuan Puskesmas.

#### e. Kerjasama

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Kerjasama ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29. Sehingga pegawai Puskesmas Dawarblandong dapat dikatakan mempunyai Kerjasama yang sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai Puskesmas Dawarblandong mampu saling bertukar pikiran misalnya pada bagian pelayanan kesehatan Poli Gigi yakni antara Dokter Gigi dan Perawat Gigi yang saling bekerja untuk mampu menyelesaikan kerja pelayanan kesehatan gigi. Kerjasama pegawai dengan kepala dilakukan pada saat rapat seluruh pegawai, seperti rapat pegawai yang dilakukan pada hari jum'at/13-02-2015 tentang perubahan sistem rujukan secara on line ke rumah sakit umum yang dianggap menyulitkan pegawai dan kurangnya fasilitas internet/server yang memadai yang ada di Puseksmas Dawarblandong, sehingga dapat juga berpengaruh dalam kondisi kesehatan pada pasien yang akan dirujuk.

#### f. Kecakapan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Kecakapan ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,22. Sehingga pegawai Puskesmas Dawarblandong dapat dikatakan mempunyai Kecakapan yang sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai Puskesmas Dawarblandong mempunyai gelar yang sesuai dengan bidang kerjanya, seperti pegawai yang berada di unit kerja Bidan mempunyai pendidikan akhir minimal D III Kebidanan, pegawai yang berada di unit kerja Perawat mempunyai pendidikan akhir minimal D III Keperawatan, walaupun sebenarnya terdapat salah satu pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya misalnya di unit kerja staf.

#### g. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 60 responden yakni indikator Tanggung Jawab ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25. Sehingga pegawai Puskesmas Dawarblandong dapat dikatakan mempunyai tanggung jawab yang sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan pegawai Puskesmas Dawarblandong sanggup bekerja dengan baik, segera, dan tidak menunda-nunda, seperti pada pembabaran Prestasi Kerja bahwa pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan seperti yang dilakukan oleh bidan, dokter umum dan gigi, perawat, maupun bagian administrasi pendaftaran awal yang sifat kerjanya langsung maka dapat diselesaikan dalam waktu hari itu juga tanpa harus menunda-nunda.

2. Dalam mencari skor ideal pada penelitian ini adalah dengan menghitung dari skor terbaik (Sangat Setuju), jumlah soal, dan jumlah responden yakni  $4 \times 20 \times 60 = 4800$ , sehingga didapatkan skor ideal sebesar 4800. Skor yang diperoleh dalam penelitian yakni sebesar 3928 (lihat lampiran distribusi data). Dalam mencari nilai kinerja pegawai Puskesmas Dawarblandong dengan membagi skor ideal dengan skor yang diperoleh dari penelitian yakni  $3928 : 4800 = 0,82$ , sehingga apabila diprosentasakan menjadi 82 %. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai kinerja pegawai Puskesmas

Dawarblandong Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto secara keseluruhan adalah baik.

## PENUTUP

### Simpulan

Bahwa kinerja Puskesmas Dawarblandong Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto adalah rata-rata berada di interval 3,1-4 yang berarti dinyatakan sangat baik. Hasil dari penelitian yang dikatakan rata-rata sangat baik tersebut di ukur dengan tujuh indikator kinerja pegawai yakni 1). indikator Kesetiaan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,52 2). Indikator Prestasi Kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,25 3). Indikator Kedisiplinan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,21 4). Indikator Kreatifitas didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,27 5). Indikator Kerjasama didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,29 6). Indikator Kecakapan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,22, dan 7). Indikator Tanggung Jawab didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,25, dimana penggunaan kejutuh indikator tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai Puskesmas tersebut dimana dari awal merupakan keberadaan jumlah pegawai Puskesmas sebenarnya menjadi kekuatan sendiri bagi Puskesmas Dawarblandong Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto.

### Saran

Adapun saran/masukan yang bisa diberikan oleh peneliti yakni 1). segera benahi sistem absensi elektronik pegawai yang mengalami gangguan atau tidak berjalan sebagaimana mestinya karena mengganggu absensi bagi pegawai 2). Penataan sistem rujukan on line yang dianggap baru secara sistematis dan perlunya kualitas internet yang baik dengan membeli server internet yang bagus pula 3). Perlunya membuat website resmi, sehingga pihak Puskesmas lebih leluasa mengisi hal-hal penting mengenai Puskesmas Dawarblandong dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat, daripada hanya melalui email dan facebook yang sifatnya terbatas dapat diakses oleh masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eman. Isyanto, Puji. Syaff'i, Yosi. 2012. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Di Satuan Pamong Praja Kabupaten Karawang". *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 1: hal. 1047-1054. ([jurnal.feunsika.ac.id/.../ANALISIS-PENILAIAN-KINERJA-PEGAWAI-BERBASIS-KOMPETENSI.pdf](http://jurnal.feunsika.ac.id/.../ANALISIS-PENILAIAN-KINERJA-PEGAWAI-BERBASIS-KOMPETENSI.pdf)) diakses 03 Desember 2014
- Fathoni, Ahmad. 2013. Skripsi tentang *Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Jombang*. Surabaya
- Hasan, M. iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hudaya, Ayi. Ikhwana, Andri. Gunadhi, Erwin. 2013. "Pengukuran Kinerja TELLER dengan Menggunakan Metode Sampling Pekerja Di Bank BRI Unit Cibatuh". *Jurnal Kalibrasi*. Vol. 11 No. 1: hal.2302-7320. ([jurnal.sttgarut.ac.id/index.php/kalibrasi/article/download/100/89](http://jurnal.sttgarut.ac.id/index.php/kalibrasi/article/download/100/89)) diakses 22 Januari 2015
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghali Indonesia
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2013 tentang Kriteria Fasilitas Pelayanan Kesehatan Terpenting, Sangat Terpenting, dan Fasilitas Kesehatan yang Tidak Diminati.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Textbook. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: TUNGGAL MANDIRI PUBLISHING. Pdf (diakses 07 Oktober 2014)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai "Teori Pengukuran dan Implikasi"*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: PRESTASI PUSTAKA PUBLISHER
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriadi, Dedy. 2013. "Studi Tentang Kinerja Pegawai PUSKESMAS Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung". *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol. 1 No. (3): hal. 304-318. ([ejournal.pin.or.id/.../jurnal%20Studi](http://ejournal.pin.or.id/.../jurnal%20Studi))

[%20tentang%20kinerja%20pegawai%20\(07-13-13-12-07-16\)\)](#) diakses 14 Januari 2015

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia  
Tahun 1945

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT  
RajaGrafindo Persada



**UNESA**

**Universitas Negeri Surabaya**