



ARTIKEL RISET

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>

FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS RANTANG MEDAN PETISAH

Factor That Influence The Performance Of Pegawai Prospects Of Rintang Medan Petisah

Rema Santy Sianturi^{1(K)}, Hartono²

^{1,2}Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan, Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

¹Email Penulis Korespondensi ^(K): remasanty29@gmail.com

Abstrak

Puskesmas Rintang Medan Petisah merupakan puskesmas non perawatan rawat inap. Kinerja merupakan singkatan dari energi kerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Menurut hasil penelitian Sumantri di puskesmas Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda pada tahun 2015 mengenai kinerja pegawai dalam pelayanan kesehatan masyarakat bahwa faktor pendukung kinerja pegawai yaitu suasana yang kondusif dan adanya kerja sama antar pegawai. Kinerja kerja pegawai puskesmas Rintang Medan Petisah masih belum dapat dikatakan baik hal ini disebabkan karena masih belum lengkapnya fasilitas kerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja kerja pegawai menjadi menurun. Desain penelitian ini adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Analisis data dilakukan secara analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan *uji chi-square* dengan derajat kemaknaan $p\text{-value}=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan penyediaan fasilitas kerja pegawai dengan kinerja pegawai dengan nilai $p\text{-value}$ ($0,008 < 0,05$), tidak ada hubungan pemberian insentif dan pembinaan kerja pegawai dengan kinerja pegawai dengan masing-masing $p\text{-value}$ pemberian insentif ($0,877 > 0,05$), dan $p\text{-value}$ pembinaan kerja pegawai ($0,878 > 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa penyediaan fasilitas kerja pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pegawai puskesmas. Disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melengkapi fasilitas kerja bagi pegawai agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat yang berobat ke Puskesmas Rintang Medan Petisah.

Kata Kunci: Kinerja, Fasilitas Kerja Pegawai

Abstract

Rintang Medan Petisah Health Center is a non-inpatient health center. Performance is an abbreviation of work energy in English is performance. Performance is the result or output produced by the functions or indicators of a job or a profession within a certain period of time. According to the results of Sumantri's research at the Makroman Public Health Center, Sambutan District, Samarinda City in 2015 concerning employee performance in public health services, the supporting factors for employee performance were a conducive atmosphere and cooperation between employees. The work performance of Rintang Medan Petisah puskesmas employees cannot be said to be good either because this is still incomplete work facilities to provide services to the community so that employee work performance is declining. The design of this study was an analytic survey with cross sectional design. The population of this study was 36 people. The sampling technique used is total sampling. Data analysis was performed by univariate analysis and bivariate analysis using the chi-square test with a significance level of $p\text{-value} = 0.05$. The results showed that there was a relationship between

the provision of employee work facilities and employee performance with a p-value (0.008 < 0.05). There was no relationship between incentives and employee work development with employee performance with each p-value giving incentives (0.877 > 0.05), and p-value employee work coaching (0.878 > 0.05). The conclusion from this study is that the availability of staff working facilities has a relationship with the performance of Puskesmas employees. It is recommended to improve employee performance by completing work facilities for employees so that they can provide better health services to the community who seek treatment at the Rantang Medan Petisah Health Center

Keywords: Performance, Employee Work Facilities

PENDAHULUAN

Salah satu pelayanan fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat adalah puskesmas yang merupakan unit organisasi pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di suatu wilayah tertentu (1,2). Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan pasal 12 ayat 2 UU Nomor 43 Tahun 1999 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil diarahkan sebagai pengendalian perilaku produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Hal ini memberikan implikasi yang cukup luas terhadap kinerja PNS, artinya bekerja sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya (3).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dilaksanakan dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh kepada aspek keuangan. Kinerja juga tidak hanya menyangkut bagaimana cara melakukan pekerjaan tetapi juga menyangkut apa yang dikerjakannya (4,5).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor internal (kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sikap, fisik, keinginan, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya) dan faktor eksternal (peraturan ketenagaan, keinginan pelanggan, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengembangan, sistem upah dan lingkungan sosial (6,7).

Hasil penelitian di RS Stella Maris Makassar menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berdasarkan prestasi terhadap kinerja perawat pelaksana didapatkan $p = \text{value } 0.006$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi prestasi terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Stella Maris Makassar. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variasi kinerja perawat pelaksana dapat dijelaskan karena adanya prestasi (8).

Hasil penelitian Amir di RSUD Salewangan Maros mengenai hubungan motivasi kinerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Salewangan Maros menunjukkan bahwa dari 25 responden yang mengatakan insentif yang mereka terima cukup, terdapat sebanyak 18 responden (72,0%) yang memiliki kinerja yang baik dan 7 responden (28,0%) yang memiliki kinerja yang kurang baik dan dari 20 responden yang mengatakan bahwa insentif yang mereka terima kurang terdapat sebanyak 5 responden (25,0%) yang memiliki kinerja yang baik dan 15 responden (75,0%) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil analisis untuk melihat hubungan antara insentif dengan kinerja perawat menggunakan *uji-square* diperoleh nilai $p = 0,005$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat (9).

Pembinaan kerja juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Seorang karyawan akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika merasakan ada peluang dalam mencapai

tujuannya. Penghargaan dari pemimpin merupakan salah satu yang dapat memotivasi pegawai (10,11). Fenomena yang terjadi di Puskesmas Rantang Medan Petisah kurangnya perhatian dari pimpinan yang kurang memperhatikan bawahannya. Selain itu jumlah tunjangan yang didapatkan belum sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

Data yang diperoleh peneliti di Puskesmas Rantang Medan menunjukkan data kunjungan pasien rawat jalan menurun, yaitu pada tahun 2015 jumlah pasien yang berobat berjumlah 12.779 pengunjung, sementara pada tahun 2016 pasien yang berobat berjumlah 12.195 pengunjung dan pada tahun 2017 jumlah pasien yang berobat menurun menjadi 12.000. Penurunan kunjungan pasien dikarenakan masih terdapat masalah terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh tenaga kesehatan yaitu sebagian pegawai yang bekerja di puskesmas tersebut masih kurang ramah dengan pasien yang berobat, begitu juga dengan lingkungan puskesmas nya yang kecil yang menyebabkan pasien pada saat berobat kurang merasa nyaman. Hal ini yang menyebabkan kunjungan pasien yang berobat dari tahun 2015 sampai tahun 2017 menurun.

Berdasarkan survey awal penelitian di Puskesmas Rantang Medan Petisah dari observasi yang dilakukan dengan wawancara ditemukan permasalahan yang mengakibatkan kinerja pegawai Puskesmas tersebut rendah. Hal ini disebabkan salah satunya dilihat adanya ketidakcocokan antara sebagian dari pegawai dengan pimpinan di lingkungan kerja sehingga mengakibatkan komunikasi yang kurang baik antara pegawai dengan pimpinan, puskesmas yang memiliki ukuran yang kecil, serta belum memiliki fasilitas kerja yang belum lengkap. Hal ini yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan kurang bersemangat untuk bekerja terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga pada saat memberikan pelayanan kepada pasien yang berobat pegawai kurang bersemangat dan pasien yang berkunjung berobat merasa kurang puas akan pelayanan yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan pendekatan *cros sectional* yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja sebanyak 36 Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah dengan teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* (12). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rantang Medan Petisah pada bulan Juli 2019. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Uji Statistik pada analisis data menggunakan *uji chi square* (X^2) dengan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL

Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 1 di bawah, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang (72,2%), dan minoritas responden berjenis kelamin laki-laki 10 orang (27,8). Distribusi berdasarkan umur mayoritas responden berumur 38-47 tahun berjumlah 13 (36,1%) orang, dan minoritas responden berumur >57 tahun berjumlah 7 orang (19,4%), pegawai puskesmas yang bekerja di Puskesmas Rantang dapat dilihat distribusi pendidikan responden, mayoritas berpendidikan sarjana 22 (61,1) orang, dan minoritas responden berpendidikan SMA 1 orang (2,8%) orang.

Berdasarkan 36 responden mayoritas pemberian insentif pegawai yang tidak cukup sebanyak 23 orang (63,9%) dan minoritas pemberian insentif pegawai yang cukup sebanyak 13 orang (36,1%). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden mayoritas pegawai yang penyediaan fasilitas kerja tidak tersedia sebanyak 23 orang (63,9%) dan minoritas pegawai yang penyediaan fasilitas kerja tersedia sebanyak 13 orang (36,1). Dapat diketahui bahwa dari 36 responden mayoritas pegawai yang pembinaan kerjanya tidak baik sebanyak 22 Orang (61,1%) dan minoritas

pegawai yang pembinaanya kerjanya baik sebanyak 14 orang (38,9%). Diketahui bahwa dari 36 responden mayoritas pegawai yang kinerjanya tidak baik sebanyak 20 orang (55,6%) dan minoritas pegawai yang kinerjanya baik sebanyak 16 orang (44,4%).

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Variabel	n	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	10	27,8
Perempuan	26	72,2
Umur		
28-37	8	22,2
38-47	13	36,1
48-57	8	22,2
>57	7	19,4
Pendidikan		
SMA	1	2,8
Akademi	13	36,1
Sarjana	22	61,1
Pemberian Insentif		
Cukup	13	36,1
Tidak Cukup	23	63,9
Penyediaan Fasilitas Kerja		
Tersedia	13	36,1
Tidak Tersedia	23	63,9
Pembinaan Kerja Pegawai		
Baik	14	38,9
Tidak Baik	22	61,1

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat di bawah menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai *p value* = 0,877 (*p value* > 0,05) yang berarti tidak ada hubungan pemberian insentif dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah Tahun 2019. Diketahui dari 13 responden yang pemberian insentifnya cukup mayoritas responden yang menjawab baik sebanyak 7 orang (84,6%) dan minoritas responden menjawab tidak baik kinerjanya tidak baik mayoritas sebanyak 6 orang (15,4%). Dari 23 responden yang pemberian insentifnya tidak cukup, mayoritas responden menjawab tidak baik sebanyak 13 orang (56,5%) dan minoritas responden menjawab baik sebanyak 10 orang (43,5%),

Diperoleh nilai *p value* = 0,008 (*p value* < 0,05) yang berarti ada hubungan penyediaan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah Tahun 2019. Diketahui dari 13 responden yang penyediaan fasilitas kerjanya tersedia, mayoritas responden yang menjawab tidak baik sebanyak 11 orang (53,8%) dan minoritas responden menjawab baik sebanyak 2 orang (42,6%). Dari 23 responden yang penyediaan fasilitas kerjanya tidak tersedia, mayoritas responden menjawab baik sebanyak 14 orang (43,5%) dan minoritas responden menjawab tidak baik sebanyak 9 orang (56,5%), Diperoleh nilai *p value* = 0,878 (*p value* > 0,05) yang artinya tidak ada hubungan pembinaan kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah Tahun 2019. Diketahui dari 14 responden yang pembinaan kerja pegawai baik, mayoritas responden yang menjawab tidak baik sebanyak 8 orang (57,1%) dan minoritas responden menjawab baik sebanyak 6 orang (42,6%). Dari 22 responden yang pembinaan kerja pegawai tidak baik, mayoritas responden menjawab tidak baik sebanyak 12 orang (54,5%) dan minoritas responden menjawab baik sebanyak 10 orang (45,5%).

Tabel 2.
Hubungan Pemberian Insentif, Penyediaan Fasilitas Kerja dan Pembinaan Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai				n	%	p Value
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%			
Pemberian Insentif							
Cukup	6	15,4	7	84,6	13	36,1	0,877
Tidak Cukup	10	43,5	13	56,5	23	63,9	
Penyediaan Fasilitas Kerja							
Tersedia	2	42,6	11	53,8	13	36,1	0,008
Tidak Tersedia	14	43,5	9	56,5	23	63,9	
Pembinaan Kerja Pegawai							
Baik	6	42,6	8	57,1	14	38,9	0,878
Tidak Baik	10	45,5	12	54,5	22	61,1	

PEMBAHASAN

Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan *uji chi-square test* dapat diketahui dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* ($0,887 > 0,05$), H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan diseluruh organisasi antara lain ; *Individual Incentives* merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan *Companywide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Amir (2013) di RSUD Salewangan Maros mengenai hubungan motivasi kinerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Salewangan Maros menunjukkan bahwa dari 25 responden yang mengatakan insentif yang mereka terima cukup, terdapat sebanyak 18 responden (72,0%) yang memiliki kinerja yang baik dan 7 responden (28,0%) yang memiliki kinerja yang kurang baik dan dari 20 responden yang mengatakan bahwa insentif yang mereka terima kurang terdapat sebanyak 5 responden (25,0%) yang memiliki kinerja yang baik dan 15 responden (75,0%) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil analisis untuk melihat hubungan antara insentif dengan kinerja perawat menggunakan *uji-square* diperoleh nilai $p=0,005$ maka H_0 diterima H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh antara pemberian insentif dengan kinerja perawat (13).

Hal ini berarti pegawai merasa cukup akan insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan insentif yang didapat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Jika pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat akan tinggi. Pemberian insentif terhadap motivasi pekerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menguatkan teori Samsudin (2010), menegaskan pemberian insentif merupakan salah satu cara yang dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap peraturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja. Insentif adalah salah satu alat yang dapat memotivasi kerja karyawan atau sebagai alat perangsang dalam meningkatkan semangat kerja (14).

Hubungan Penyediaan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil analisis bivariat diatas menggunakan *uji chi-square* diperoleh nilai *p value* ($0,008 < 0,05$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Fasilitas kerja merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa fasilitas kerja, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya. Jumlah kualitas dan kuantitas harus mendapat prioritas perhatian dari pemimpin. Upaya untuk menjaga mutu merupakan strategi pimpinan untuk menjaga (*preventif action*).

Penyediaan sarana dan prasarana kerja merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dengan baik, karena tanpa adanya fasilitas maka pekerjaan yang dilaksanakan akan terkendala, begitu juga terhadap semangat kerja pegawai menurun (15).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nondji,dkk (2014), di ruang rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar mengenai faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan pendidikan ($p=0.263$) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dan ada hubungan motivasi ($p=0.000$), fasilitas kerja ($p=0.000$) dan pemberian insentif ($p=0.000$) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar (16).

Hal ini berarti fasilitas kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat belum memadai, lingkungan kerja yang kondisi ruangan kerja yang disediakan kurang luas dan suhu diruangan kerja belum cukup baik untuk menunjang aktivitas pegawai sehingga pegawai tidak dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat yang berobat ke Puskesmas rantang Medan Petisah.

Hal ini menguatkan teori Hafuzurrachman (2009), menyebutkan bahwa fasilitas kerja perlu disediakan dalam jumlah yang cukup sehingga kinerja pegawai meningkat dengan timbulnya semangat kerja yang tinggi, sama halnya dengan lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan non fisik (psikologis) ditempat kerja seseorang didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (17).

Penyediaan sarana dan prasarana kerja di Puskesmas Rantang salah satu yang perlu diperhatikan dengan baik, karena tanpa adanya fasilitas maka pekerjaan yang dilaksanakan akan terkendala, begitu juga terhadap semangat kerja pegawai akan menurun. fasilitas kerja perlu disediakan dalam jumlah yang cukup sehingga kinerja pegawai meningkat dengan timbulnya semangat kerja yang tinggi, sama halnya dengan lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan non fisik (psikologis) ditempat kerja seseorang didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja juga merupakan bagian dari fasilitas kerja. Lingkungan yang bersih, aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dapat membantu mewujudkan pelaksanaan kerja dengan baik. lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja pegawai puskesmas untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana diharapkan (15,18).

Hubungan Pembinaan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan *uji chi-square test* dapat diketahui dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* ($0.878 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan kerja dan pengarahan kepada pegawai sehingga pegawai mau bekerja dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik. Pelatihan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan/pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan untuk melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan

keterampilan serta merubah sikap (15,19).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian zam zam (2017) di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjar Masin dengan analisis uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05) didapatkan hasil pelatihan dengan keaktifan kader $pvalue = 0,200 > (0,05)$. Hasil analisis motivasi dengan keaktifan kader didapatkan hasil $pvalue = 0,200 > (0,05)$. Hasilnya yaitu tidak adanya hubungan yang bermakna antara pelatihan dan motivasi dengan keaktifan kader (20).

Hal ini berarti pembinaan kerja pemimpin terhadap pegawai sudah baik dimana pemimpin selalu memberikan arahan dan bimbingan untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang baik serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas rantang Medan petisah.

Hal ini menguatkan teori Wibowo (2014), pembinaan kerja merupakan kewajiban pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung kosekuensi waktu dan biaya yang disediakan pemimpin agar mendapatkan manfaat berupa peningkatan kinerja (15).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan kerja dan pengarahan kepada pegawai sehingga pegawai mau bekerja dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik (15).

KESIMPULAN

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di puskesmas rantang adalah penyediaan fasilitas kerja sedangkan pemberian insentif dan pembinaan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas rantang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan serta ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu kepala Dinas Kesehatan Kota Medan dan UPT Puskemas Rantang

DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes RI. Pedoman Penyelenggaraan Upaya Keperawatan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta Pusat; 2016.
2. Efendi F, Makhfudli M. Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Praktik dalam Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika; 2009.
3. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011. Jakarta: Kemenkes RI;
4. Ruky AS. Sistem Manajemen Kerja (Performance Management System). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum; 2006.
5. Nursalam. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. II. Jakarta: Salemba Medika; 2015.
6. Pabundu M. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2016.
7. Yudhaningsih R. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. J Pengemb Hum. 2011;11(1):40–50.
8. Makta O. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013. [Skripsi]. Universitas Hasanuddin; 2013.
9. Nurhayani H, Amir MY. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros. [Skripsi]. Universitas Hasanuddin; 2013.
10. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2014.
11. Gumilar EA. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X. [Skripsi]. UIN Syarif Hidayatullah; 2010.
12. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Penerbit Alfabeta;

- 2017.
13. Hasniah, Nurhayani, Yusran Amir M. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros. [Skripsi]. Universitas Hasanuddin; 2013.
 14. Samsudin S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia; 2009.
 15. Nursalam. Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika; 2007.
 16. Nontji. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. [Tesis]. Universitas Hasanuddin; 2014.
 17. Hafizurrachman. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Jakarta: CV Sagung Seto; 2009.
 18. Zubaidi Z. Perencanaan Komunikasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam Mengurangi Risiko Bencana di Kota Medan. [Tesis]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara; 2018.
 19. Lubis KA. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. [Tesis]. Universitas Sumatera Utara; 2008.
 20. Noorhidayah, Asrinawaty, Zam MZ. Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin. *Din Kesehatan; J Kebidanan dan Keperawatan*. 2016;8(1).