

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KEMPAS JAYA
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Muhammad Ali

m.ali_nurlubis@yahoo.com

UPT Puskesmas Kempas Jaya

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the analysis of employee performance at the Kempas Jaya Health Center in Indragiri Hilir Regency. The research method used in this study is to use a quantitative approach that is to provide a clear picture of the problem under study, explain the data systematically at the Puskesmas Kempas Jaya Regency of Indragiri Hilir by using questionnaire data collection, observation, study documentation about matters relating to research this. From this study it can be concluded that the performance of employees at the Kempas Jaya Health Center in Indragiri Hilir Regency is already good, but factors that affect employee performance should be improved in terms of work ability, work motivation and job opportunities / opportunities.

Keywords: *employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kinerja pegawai di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yakni untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menjelaskan data secara sistematis pada Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan pengumpulan data secara kuesioner, observasi, telaah dokumentasi mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir sudah baik, namun hendaklah ditingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/ peluang kerja.

Kata kunci: kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu bahwa "tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal".

Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadaan sosial dalam masyarakat maka, meningkat pula kesadaran akan arti hidup sehat dan keadaan tersebut menyebabkan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu, nyaman dan berorientasi pada kepuasan konsumen semakin mendesak dimana diperlukan kinerja pelayanan yang tinggi.

Adapun proses pelayanan kesehatan dan kualitas pelayanan berkaitan dengan ketersediaan sarana kesehatan yang terdiri dari pelayanan kesehatan dasar (Puskesmas, Balai Pengobatan), pelayanan rujukan (rumah sakit), ketersediaan tenaga kesehatan, peralatan dan obat-obatan. Kinerja pelayanan menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemerintah telah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten / kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan

kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu. Puskesmas berfungsi sebagai :

- 1) Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan.
- 2) Pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat.
- 3) Pusat pelayanan kesehatan strata pertama.

Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparatur yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin

tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas. Puskesmas dapat mengetahui kinerja pelayanan dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pelayanan.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Norbety (2016) dengan judul penelitian "Kinerja Yayasan Penolong Pembina Anak Yatim dan Fakir Miskin Al Amal di Surabaya". Jenis Penelitian ini tergolong kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah berusaha menggambarkan dan ingin mengetahui kinerja Yayasan Penolong Pembina Anak Yatim dan Fakir Miskin Al Amal di Surabaya yang dipengaruhi oleh : (1) faktor personal, (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor system dan (5) faktor kontekstual. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari faktor personal telah berjalan dengan baik, dari faktor kepemimpinan sudah sangat baik, dari faktor tim sudah berjalan dengan baik, dari faktor system cukup memadai dan sudah sangat baik dan dari faktor kontekstual dapat teratasi dengan baik.

Selanjutnya penelitian Lustyowati (2016) dengan judul penelitian "Kinerja Dinas Kesehatan Kota Surabaya dalam Melaksanakan Program Pencegahan dan Pemberantasan penyakit Demam Berdarah Di Kecamatan Wiyung". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dinas Kesehatan Kota Surabaya dalam melaksanakan program pencegahan dan pemberantasan penyakit demam berdarah di Kecamatan Wiyung yang diukur dari 3 hal : (1) masukan, (2) hasil antara dan (3) hasil akhir. Hasil dari penelitian diatas dalam tahap masukan menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan dinas kesehatan kota Surabaya salah satunya adalah pelayanan dalam pelaksanaan program pencegahan

dan pemberantasan penyakit demam berdarah di kecamatan Wiyung sudah dikatakan baik. Sumber daya kesehatan dikatakan baik yakni dengan melakukan pembinaan mental. Pada tahap hasil antara menunjukkan bahwa keadaan lingkungan dilihat dari peran masyarakat terhadap keadaan lingkungan masih dikatakan kurang. Perilaku hidup masyarakat untuk hidup sehat dan bersih masih dikatakan kurang. Akses dan mutu pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Kota Surabaya sudah baik, dilihat dari akses masyarakat yang menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Dan pada tahap hasil akhir menunjukkan bahwa dari tingkat mortalitas menunjukkan bahwa masih ada korban meninggal dunia akibat penyakit demam berdarah. Dan pada tingkat morbiditas menunjukkan bahwa jumlah penduduk penderita demam berdarah meningkat dari tahun ke tahun.

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dalam Rivai (2005) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (Ability), motivasi (Motivation) dan kesempatan (Opportunity), atau Kinerja = $f(A \times M \times O)$. Pendapat tersebut memberikan ketegasan bahwa kinerja mempunyai kolerasi serta saling mendukung satu sama lain antara :

1. Kemampuan (Ability)

Menurut Thoha (1994) kemampuan didefinisikan sebagai berikut: "kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan". Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kemampuan mempunyai unsure-unsur pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada setiap pegawai agar dapat bekerja dengan efektif.

Atmosudirjo (1993:124) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kekuatan mental, kekuatan untuk berbuat (memenuhi kebutuhan/demand) dari pada situasi dan kondisi. Pendapat

tersebut dapat diasumsikan bahwa kemampuan merupakan kekuatan berupa fisik dan nonfisik dari seorang pegawai atau sekelompok pegawai untuk memenuhi permintaan atau kebutuhan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat.

2. Motivasi (Motivation)

Menurut Hasibuan (2006) Motivasi berasal dari kata Latin "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" motivasi ini hanya diberikan kepada Manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tingkah laku seseorang di pengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya.

Pendapat diatas diartikan bahwa motivasi merupakan alat pendorong seorang pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang terintegrasi dan menghasilkan hasil produksi yang mencapai tingkat kepuasan yang maksimal.

Kemudian Moekijat (1995) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang sehingga individu didorong untuk bertindak. Pendapat tersebut diartikan bahwa motivasi berasal dari keinginan-keinginan dari dalam diri pegawai sehingga dapat menimbulkan perasaan untuk bertindak atau bekerja lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Kemudian Manullang (1993) mengemukakan bahwa motivasi atau motivation berate pemberian motif pertimbangan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Pendaoat tersebut dapat diasumsikan bahwa motivasi tindakan atau perbuatan yang berkaitan dengan kinerja seseorang atau sekelompok pegawai yang didasarkan atas

motif-motif tertentu baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dibandingkan yang sebelumnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebelumnya yang didasarkan atas motif internal pegawai maupun motif eksternal pegawai.

3. Peluang/Kesempatan (Opportunity)

Menurut Robbins dalam Rivai (2005) mengatakan bahwa peluang atau kesempatan (opportunity) kerja ialah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari adanya rintanga-rintangan yang mengendalikan pegawai. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu,boleh saja ada rintangan yang menjadi penghambat. oleh sebab itu semakin tinggi kemampuan, motivasi dan kesempatan pegawai makan akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula.

Pendapat tesebut dapat di asumsikan bahwa peluang atau kesempatan merupakan sistem yang ada dalam sebuah organisasi baik itu sifatnya formal maupun nonformal yang daoat mempengaruhi intensitas kinerja pegawai dalam artian apabila kemampuan dan motivasi kerja tidak sesuai dengan sistem yang ada di dalam organisasi tersebut maka intensitas kinerja pegawai tersebut akan berkurang, sebaliknya apabila kemampuan dan motivasi kerja pegawai sesuai dengan sistem yang ada dalam organisasi tersebut maka tentu saja intensitas kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti yang menghasilkan data berupa gambaran permasalahan yang akan

diteliti yang memerlukan suatu pengamatan dan pemahaman yang cermat dan seksama terhadap objek peneliti mengenai kinerja pegawai.

Pendekatan kuantitatif merupakan sebuah pendekatan penelitian yang digunakan dalam meneliti dan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan bantuan statistik guna untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Nasir, 1995).

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, digunakan teknik analisis dengan menggunakan metode deskriptif

kuantitatif dengan menggunakan table distribusi frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka, hasilnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai.

Hasil distribusi frekuensi dari jawaban responden kemudian diinterpretasikan berdasarkan hasil prosentase setiap jawaban responden tersebut kemudian ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Kualifikasi kategori pengukuran tingkatan prosentase yang digunakan adalah :

Tabel 1
Kategori Kinerja Pegawai

Skor	Prosentase Jawaban Responden	Kategori
1	20 - 36	Sangat rendah
2	37 - 52	Rendah
3	53 - 68	Cukup
4	69 - 84	Tinggi
5	85 - 100	Sangat tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Utama UPT Puskesmas Kempas Jaya adalah dalam usaha pelayanan kesehatan perorangan dengan pendekatan pelayanan medis, tindakan medik dan keperawatan, pelayanan penunjang medik, dan upaya rujukan. Dengan core bisnis adalah pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan upaya-upaya untuk mengembangkan jenis pelayanan yang telah ada dengan pengoptimalan sumber daya dan fasilitas yang ada, sehingga dapat menampung kebutuhan masyarakat akan kesehatan dan mampu bersaing dengan pelayanan kesehatan lain terutama di wilayah Kecamatan Kempas dan sekitarnya.

Puskesmas Kempas Jaya didirikan diatas tanah seluas 800 m² dengan luas bangunan 400 m². Sarana yang tersedia

meliputi fasilitas sarana pelayanan langsung (medis dan keperawatan) dengan tidak langsung (penunjang medis) Kegiatan yang direncanakan adalah kegiatan upaya kesehatan wajib yaitu upaya yang ditetapkan berdasarkan komitmen nasional, regional dan global serta yang mempunyai daya tingkat tinggi untuk peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Saat ini tengah dilakukan berbagai upaya penyempurnaan fungsi manajemen; Penyempurnaan Sistem pengelolaan aset; pengembangan kompetensi dan pembinaan karir; Penyempurnaan Sistem Reward and punishment; Pengembangan SDM diprioritaskan pada pendidikan SDM yang mempunyai daya ungkit yang signifikan terhadap kemajuan Puskesmas berdasarkan prestasi, kompetensi &

kontribusi terhadap puskesmas serta pengembangan/pendidikan yang mengutamakan pelayanan, maka berbagai kegiatan manajemen umum, diantaranya meningkatkan kinerja manajemen operasional dengan mewujudkan indikator kinerja serta menyempurnakan sistem informasi manajemen; sistem pengelolaan keuangan dan akuntansi serta mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi.

Data responden dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun data responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan utama. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 33 responden terdapat sebanyak 13 orang atau sebesar 39 % adalah responden laki-laki, sebanyak 20 orang atau sebesar 61 % adalah responden perempuan. Selanjutnya data responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 30 %, responden yang berusia antara 36 - 45 tahun terdapat sebanyak 16 orang atau sebesar 48 %, dan responden yang berusia antara 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 7 orang atau sebesar 22 %.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi frekuensi skor indikator variabel penelitian merupakan analisis deskripsi tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner sebagai indikator pengukuran variabel penelitian. Perlu diketahui bahwa deskripsi jawaban responden ini disajikan dalam bentuk tabulasi dan prosentase. Hasil pendistribusian skor alternatif jawaban kuesioner penelitian kemudian diinterpretasikan berdasarkan hasil prosentase setiap jawaban responden tersebut kemudian dikualifikasikan.

Kemampuan Pegawai

Kemampuan adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman untuk dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk mengukur kemampuan kerja pegawai Puskesmas Kempas Jaya digunakan 4 (empat) indikator antara lain pengalaman kerja, pendidikan pegawai, kerjasama dan keterampilan.

1. Pengalaman Kerja

Untuk mengukur indikator pengalaman kerja pegawai disampaikan 3 (tiga) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diperoleh hasil bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 397 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 3 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 495$. Jadi nilai prosentase indikator pengalaman kerja pegawai adalah $(397 / 495) \times 100\% = 80\%$. Nilai prosentase sebesar 80% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator pengalaman kerja pegawai berada antara 69% - 84% termasuk dalam kategori **tinggi**.

2. Pendidikan Pegawai

Untuk mengukur indikator pendidikan pegawai disampaikan 3 (tiga) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diperoleh hasil bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 432 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 3 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 495$. Jadi nilai prosentase indikator pendidikan pegawai adalah $(432 / 495) \times 100\% = 87\%$. Nilai prosentase sebesar 87% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator pendidikan pegawai berada antara 85% - 100% termasuk dalam kategori **sangat tinggi**.

3. Kerjasama

Untuk mengukur indikator kerjasama disampaikan 3 (tiga) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diperoleh hasil jumlah nilai yang diperoleh adalah 437 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 3 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 495$. Jadi nilai prosentase indikator kerjasama adalah $(437 / 495) \times 100\% = 88\%$. Nilai prosentase sebesar 88% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator kerjasama berada antara 85% - 100% termasuk dalam kategori **sangat tinggi**.

4. Keterampilan

Untuk mengukur indikator keterampilan disampaikan 3 (tiga) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diperoleh hasil jumlah nilai yang diperoleh adalah 401 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 3 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 495$. Jadi nilai prosentase indikator keterampilan adalah $(401 / 495) \times 100\% = 81\%$. Nilai prosentase sebesar 81% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator keterampilan berada antara 69% - 84% termasuk dalam kategori **tinggi**.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari luar dan dalam diri seseorang yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang pegawai yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengukur motivasi kerja pegawai Puskesmas Kempas Jaya maka akan digunakan 3 (tiga) indikator, yaitu penghargaan, pengarahan dan rangsangan materiil dengan 7 (tujuh) pertanyaan.

1. Penghargaan

Untuk mengukur indikator penghargaan disampaikan 3 (tiga)

pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 416 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 3 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 495$. Jadi nilai prosentase indikator penghargaan adalah $(416 / 495) \times 100\% = 84\%$. Nilai prosentase sebesar 84% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator penghargaan berada antara 69% - 84% termasuk dalam kategori **tinggi**.

2. Pengarahan

Untuk mengukur indikator penghargaan disampaikan 2 (dua) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 233 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 2 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 330$. Jadi nilai prosentase indikator pengarahan adalah $(233 / 330) \times 100\% = 71\%$. Nilai prosentase sebesar 71% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator pengarahan berada antara 69% - 84% termasuk dalam kategori **tinggi**.

3. Rangsangan Materi

Untuk mengukur indikator rangsangan materi disampaikan 2 (dua) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 258 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 2 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 330$. Jadi nilai prosentase indikator rangsangan materi adalah $(258 / 330) \times 100\% = 78\%$. Nilai prosentase sebesar 78% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator rangsangan materi berada antara 69% - 84% termasuk dalam kategori **tinggi**.

Kesempatan/peluang kerja

Kesempatan atau peluang kerja adalah proses pelimpahan wewenang oleh

atasan kepada bawahan yang mempunyai kemampuan yang di inginkan, sehingga bawahan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mengukur kesempatan atau peluang kerja pegawai Puskesmas Kempas Jaya maka akan digunakan 2 (dua) indikator, yaitu : pendistribusian pekerjaan dan wewenang dengan 4 (empat) pertanyaan.

1. Pendistribusian pekerjaan

Untuk mengukur indikator pendistribusian pekerjaan disampaikan 2 (dua) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 291 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 2 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 330$. Jadi nilai prosentase indikator pendistribusian pekerjaan adalah $(291 / 330) \times 100\% = 88\%$. Nilai prosentase sebesar 88% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator pendistribusian pekerjaan berada antara 85% - 100% termasuk dalam kategori **sangat tinggi**.

2. Wewenang

Untuk mengukur indikator wewenang disampaikan 2 (dua) pertanyaan dan setelah didistribusikan berdasarkan alternatif jawaban responden diketahui bahwa jumlah nilai yang diperoleh adalah 260 sedangkan nilai yang diharapkan adalah: $33 \text{ (jumlah responden)} \times 2 \text{ (pertanyaan)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 330$. Jadi nilai prosentase indikator wewenang adalah $(260 / 330) \times 100\% = 79\%$. Nilai prosentase sebesar 79% jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata prosentase nilai indikator wewenang berada antara 69% - 84% termasuk dalam kategori **tinggi**.

Pembahasan

Kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Analisis kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang

melakukan pekerjaan yang ditugaskan / diberikan. Analisis kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan analisis terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari analisis kinerja adalah untuk mendeskripsikan pekerjaan pegawai Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir yang hasilnya dapat dipergunakan sebagai umpan balik bagi pegawai dengan memperbaiki kekurangannya sehingga pegawai menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yakni kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja.

Kemampuan Kerja

Dalam hal ini kemampuan kerja adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman untuk dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemampuan kerja di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir diukur dengan pengalaman kerja, pendidikan pegawai, kerjasama dan keterampilan.

Berdasarkan rasio skor nilai dari jawaban responden dengan nilai yang diharapkan sebesar 84%. Jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata kemampuan pegawai Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir termasuk kategori tinggi. Kemampuan mempunyai unsur-unsur pengetahuan dan

keterampilan yang diberikan kepada setiap pegawai agar dapat bekerja dengan efektif.

Sesuai pendapat Thoha (1994) bahwa kemampuan didefinisikan sebagai berikut: "kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan".

Demikian juga Atmosudirjo (1993) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kekuatan mental, kekuatan untuk berbuat (memenuhi kebutuhan/demand) dari pada situasi dan kondisi. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kemampuan merupakan kekuatan berupa fisik dan nonfisik dari seorang pegawai atau sekelompok pegawai untuk memenuhi permintaan atau kebutuhan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari luar dan dalam diri seseorang yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang pegawai yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir diukur dengan penghargaan, pengarahan dan rangsangan materi.

Berdasarkan rasio skor nilai dari jawaban responden dengan nilai yang diharapkan sebesar 79%. Jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata motivasi kerja Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir termasuk kategori tinggi. Motivasi merupakan alat pendorong seorang pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang terintegrasi dan menghasilkan hasil produksi yang mencapai tingkat kepuasan yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2006) Motivasi berasal dari kata Latin "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" motivasi ini hanya diberikan kepada Manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tingkah laku seseorang di pengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya.

Kemudian Moekijat (1995) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang sehingga individu didorong untuk bertindak. Pendapat tersebut diartikan bahwa motivasi berasal dari keinginan-keinginan dari dalam diri pegawai sehingga dapat menimbulkan perasaan untuk bertindak atau bekerja lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Kesempatan/pejuang kerja

Kesempatan atau peluang kerja adalah proses pelimpahan wewenang oleh atasan kepada bawahan yang mempunyai kemampuan yang di inginkan, sehingga bawahan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mengukur kesempatan atau peluang kerja pegawai Puskesmas Kempas Jaya diukur dengan pendistribusian pekerjaan dan wewenang.

Berdasarkan rasio skor nilai dari jawaban responden dengan nilai yang diharapkan sebesar 66%. Jika dikaitkan dengan tolok ukur yang digunakan ternyata motivasi kerja Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir termasuk kategori cukup. Peluang atau kesempatan merupakan sistem yang ada dalam sebuah organisasi baik itu sifatnya formal maupun nonformal yang dapat mempengaruhi intensitas kinerja pegawai dalam artian apabila kemampuan dan motivasi kerja tidak sesuai dengan sistem yang ada di dalam organisasi tersebut maka intensitas

kinerja pegawai tersebut akan berkurang, sebaliknya apabila kemampuan dan motivasi kerja pegawai sesuai dengan sistem yang ada dalam organisasi tersebut maka tentu saja intensitas kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Menurut Robbins dalam Rivai (2005) mengatakan bahwa peluang atau kesempatan (opportunity) kerja ialah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari adanya rintangan-rintangan yang mengendalikan pegawai. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, boleh saja ada rintangan yang menjadi penghambat. oleh sebab itu semakin tinggi kemampuan, motivasi dan kesempatan pegawai maka akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan

1. Kemampuan Kerja pegawai dinilai "TINGGI" di tandai oleh tingginya Keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu, baiknya Pendidikan dan Kerjasama yang tercipta mempermudah pegawai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, termasuk Pengalaman Kerja pegawai dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja dinilai "TINGGI" di tandai oleh baiknya Pengarahan yang diberikan pemimpin kepada pegawainya. Selain itu, tingginya Penghargaan yang diberikan sehingga pegawai merasa nyaman bekerja dan tidak terbebani, termasuk Rangsangan Materiil yang diberikan kepada pegawai.
3. Kesempatan/Peluang Kerja dinilai "CUKUP" di tandai oleh kurangnya pendistribusian pekerjaan dan wewenang yang dilakukan pimpinan sehingga membuat pekerjaan pegawai menumpuk dan lambat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, Prayudi. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Azwar, Azrul. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan* edisi ketiga. BINARUPA AKSARA Publiser. Tangerang.
- Darma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Dharma,Surya. 2011. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1992. *Performance Improvement Planning*, Suatu pendekatan perencanaan peningkatan kinerja (Prestasi kerja), Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2010, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Aditama. Bandung.
- Manullang., 1993. *Pengembangan Pegawai*. Ghakia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat., 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Alumni. Bandung.
- Muh Ardyansyah M. 2014. *Analisis Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar*
- Nazaruddin. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros*.
- Prawisentonon, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Riduwan, 2004. *Belajar Mudah Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzai., 2005. *Performance Appraisai*, Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Russel., & Bernardin., 1993. *Human Resource Management, An. Experimental Approach*,

- Terjemahan. Pustaka Binaman
Presindo. Jakarta.
- Simamora, Henry., 1995. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
Jakarta.
- Soeprihanto., 2001. *Teori Budaya Kerja
Organisasi*. PT. Rineka Cipta. 101.
Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi SDM;
Teori, Dimensi, dan Implementasi
dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian
Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Thoha, Miftah., 1994, *Perilaku Organisasi
Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja
Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*.
PT.Rajawali Pres. Jakarta.