Jurnal To Ciung: Jurnal Ilmu Hukum
Volume 1, Nomor 1, Agustus 2021
Fakultas Hukum Universitas Andi Djemma

KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BASTEM UTARA

Arif ferdian

Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Andi Djemma Palopo
Email : ariefferdian663@gmail.com

Burhanuddin

Ilmu Hukum
Universitas Andi Djemma Palopo
Email : burunanda@mail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah dimana kinerja pegawai di puskesmas bBastem Utara masih rendah baik dari sektor SDM maupun saran dan prsarna ada beberapa penyebabnya mulai dari akses sarana transportasi sangat sulit, jauh dari pusat kota dan merupakan desa terpencil dan terjauh di Luwu. Penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai di Puskesmas Bastem Utara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi.

Kata Kunci : Efektivitas, pembangunan infrastruktur

I. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu organisasi. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya.Untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dam misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemamfaatan waktu kerja (Suti dkk, 2021).

Dalam penelitian ini penulis berfokus pada Kinerja bidang Kesehatan khususnya pada Kinerja pegawai Puskesmas dimana 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.

Puskesmas Bastem Utara yang berada dikecamatan Bastem kabupaten luwu dalam melaksanakan tugasnya Kinerja pegawainya belum sepenuhnya sesuai dengan harapan atau keinginan masyarakat setempat karena:

1. Kadang-kadang terdengar keluhan pasien maupun keluarganya dimana masih seringnya pegawai Puskesmas yang lambat dalam memberikan pelayanan
2. Lingkungan yang nyaman mempengaruhi kinerja karena akan menigkatkan prestasi kerja. Namun lingkungan di Puskesmas Bastem Utara akses jalan untuk kesana sulit karena susahnya transportasi
3. Status Pekerjaan juga mempengaruhi motivasi kerja yang tergantung pada kedudukan pegawai di Puskesmas Batem Utara sebagian besar adalah PNS, namun motivasi kerja pegawai rendah
4. Pendidikan mempengaruhi motivasi kerja kerana semakin tinggi Pendidikan semakin luas pandangannya sehingga motivasi kerjanya semakin tinggi. Pendidikan pegawai puskesmas terdiri dari D1, D4, D3, dan S1, namun motivasi kerja pegawai kurang dalam melaksanakan tugasnya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yang dilakukan dengan menganalisis dengan angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang berobat di puskesma bastem utara sebanyak 60 Orang. Dalam menentukan jumlah sampel untuk penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :
Keterangan :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) yang diinginkan, yaitu sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan sebesar 90%.

Pengambilan sampel dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau nilai kritis 10% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{60}{1+367\,(0.1)2}$$

n = 37,5

Berdasarkan penghitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan menjadi sebanyak 37 orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling.*

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, digunakan teknik analisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Masri Singararimbun & Effendy Sofian (2006) menjelaskan, analisis persentase dan rumus perhitungan skor untuk setiap item pertanyaan yaitu :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\,\%$$

$$X = \frac{\Sigma\,(F.X)}{N} \times 100\,\%$$

Keterangan :
P = Persentase
X = Rata-rata
F = Frekuensi
$\sum (F.X)$ = Jumlah skor kategori jawaban
N = Jumlah responden

$$\text{Rata Persen} = \frac{Rata - rata\ Skor}{Banyaknya\ Klasifikasi\ Jawaban} \times 100\,\%$$

Tabel 1: Klasifikasi Skor

Sangat Setuju	Skor 4
Setuju	Skor 3
Kurang Setuju	Skor 2
Tidak Setuju	Skor 1

Untuk mengetahui seberapa besar Efektivitas Program Pembangunan Infrastruktur Jalan Di Desa Bone Subur Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara, maka penulis membuat suatu ukuran dengan menggunakan teori Riduwan (2015) yaitu sebagai berikut :

1. Sangat Setuju : 76-100 %
2. Setuju : 51-75 %
3. Kurang Setuju : 26-50 %
4. Tidak Setuju : 0-25 %

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bastem Utara

a. Aspek kemampuan

1) Dibawah ini akan digambarkan Tabel mengenai jawaban responden sebanyak 37 orang tentang bagaimana pengalaman kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 1
Tanggapan responden tentang pengalaman pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	16	43,2
Setuju	4	19	51,4
Normal/ Netral	3	2	5,4
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
jumlah		37	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ada 43,2% (16 orang) yang sangat setuju, ada 51,4% (19 orang) yang setuju dan 5,4% (2 orang) responden yang

memilih jawaban normal/netral. Dari 37 jawaban responden tersebut dapat di Tarik kesimpulan bahwa responden lebih dominan "Setuju" bahwa pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara dalam melaksanakan tugasnya sudah baik berdasarkan pengalamannya selama bertugas.

2) Dibawah ini akan digambarkan. Tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang apakah pegawai puskesmas bekerja berdasarkan latar belakang pendidikannya.

Tabel 2
Tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan pegawai sesuai dengan bidangnya

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	6	16,2
Setuju	4	29	78,4
Normal/Netral	3	2	5,4
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
jumlah		37	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer,

Dari tabel di atas dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara sudah bekerja berdasarkan pendidikannya. Ada 5,4% (2 orang) responden yang memilih jawaban Normal/netral, ada 78,4% (29 orang) responden yang memilih Setuju sedangkan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 16,2% (6 orang). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sesuai dengan jawaban responden yang 78,4% yang menjawab setuju.

3) Dibawah ini akan digambarkan Tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang pegawai puskesmas dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kerja sama yang baik dalam melakukan pelayanan.

Tabel 3
Tanggapan responden mengenai pegawai puskesmas mempunyai kerja sama yang baik dalam melakukan pelayanan

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)

Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	29	78,4
Normal/Netral	3	8	21,6
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
jumlah		37	100

Dari tabel diatas dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai kerjasama yang menjelaskan apakah kerjasama antar pegawai berjalan dengan baik dengan presentase jawaban setuju 78%, jawaban Normal/ netral 21,6%, sedangkan jawaban sangat setuju, kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kerjasama pegawai Puskesmas Basse Santempe (Bastem) Utara jika dilihat dari kualitas kerjasama, termasuk dalam kategori baik.

Dibawah ini akan digambarkan Tabel mengenai tanggapan Responden sebanyak 37 orang tentang kerja sama Bidan dan Perawat dalam pekerjaannya.

Tabel 4
Tanggapan responden tentang kerjasama antara Bidan dan Perawat

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	30	81,1
Normal/Netral	3	7	18,9
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
jumlah		37	100

Berdasarkan pada tabel di dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai kerjasama yang menjelaskan apakah kerjasama antar pegawai berjalan dengan baik dengan presentase jawaban normal/netral 18,9%, jawaban setuju 81,1%, sedangkan jawaban sangat setuju, kurang setuju dan tidak setuju tidak ada

Berdasarkan hasil pengamatan atau obeservasi dan jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah diberikan di lapangan, dapat diketahui bahwa pegawai yang ada di Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara selalu tampak berinteraksi satu sama lain, hal tersebut menunjukkan bahwa kedekatan pegawai satu sama lain

sangat erat, sehinga dalam melaksanakan tugas secara tim dapat bekerja satu sama lain.

4) Dibawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe mahir/terampil dalam melayani masyarakat.

Tabel 5
Tanggapan responden terhadap pegawai yang terampil dalam melayani Masyarakat

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	29	78,4
Normal/Netral	3	8	21,6
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan Tabel di atas dapat di ketahui bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara sudah baik/ terampil ini dapat dibukuttikan dengan persentase jawaban respon yang menjawab setuju sebanyak 8,4% (29 orang) dan yang menjawab Normal/Netral sebanyak 21,8% (8 orang), sedangkan untuk jawaban Sangat setuju, Kurang setuju dan Tidak setuju tidak ada.

b. Aspek Motivasi

1) Di bawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang penghargaan yang diberikan kepada pegawai puskesmas yang berprestasi.

Tabel 6
Tanggapan responden terhadap pegawai berprestasi yang diberi penghargaan

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	11	29,7
Setuju	4	18	48,6
Normal/Netral	3	8	21,6
Kurang setuju	2	0	0

Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Dari tabel diatas dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai penghargaan yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara yang berprestasi dengan persentase jawaban Normal/netral 21,6%, jawaban setuju 48,6% dan jawaban sangat setuju 29,7% sedangkan untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada..sehingga dapat disimpulkan bagwa responden setuju apabila pegawai puskesmas yang berprestasi di berikan penghargaan untuk memberikan motivasi terhadap pegawai puskesmas dalam meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan.

2) Dibawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 3 orang tentang gaji/upah yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas yang dijalankan

Tabel 7
Tanggapan responden mengenai upah yang diterimah pegawai sesuai dengan tugas

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	1	2,7
Setuju	4	23	62,2
Normal/Netral	3	13	35,1
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa menurut jawaban responden gaji/upah yang di terimah oleh pegawai sudah sesuai dengan tugas yang dijalankannya.dengan persentasi jawaban yang memilih normal/netral 35,1%, jawaban setuju 62,2% dan jawaban sangat setuju 2,7% sedangkan untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

3) Dibawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentangpendapatan yang telah diterimah pegawai sudah bisa memmenuhi kebutuhan sehari-harinya

Tabel 8
Tanggapan responden mengenai pendapatan pegawai dalam memenuhi kebutuhannya

KLASIFIKASI	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE

JAWABAN			(%)
Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	19	51,4
Normal/Netral	3	16	43,2
Kurang setuju	2	2	5,4
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai pendapatan pegawai dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dengan persentase jawaban kurang setuju 5,4% (2 orang), normal/netral 43,2% (15 orang) dan jawaban setuju 51,4% (19 orang) sedangkan untuk jawaban sangat setuju dan tidak setuju tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menurut responden pendapatan yang diterimah oleh pegawai sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan lagi.

4) Dibawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang pimpinan Puskesmas harus memberikan teguran ketika pegawai tidak melakukan tugas.

Tabel 9
Tanggapan responden terhadap teguran untuk pegawai

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	7	18,9
Setuju	4	24	64,9
Normal/Netral	3	6	16,2
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
jumlah		37	100

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai sikap pimpinan yang harus memberi teguran kepada pegawai yang tidak melakukan tugasnya. Dengan persentase jawaban sangat setuju 7 orang (18,9%), jawaban setuju 24 orang (64,9%) dan jawaban normal 6 orang (16,2%) sedangkan untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan masyarakat (responden) yang setuju jika

pemimpin Puskesmas memberikan teguran kepada pegawainya apabila tidak melakukan tugasnya dengan baik.

5) Dibawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang pimpinan mnemberikan arahan kepada pegawainya

Tabel 10
Tanggapan responden terhadap arahan pemimpin kepada pegawai

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	8	21,6
Setuju	4	25	67,6
Normal/Netral	3	4	10,8
Kurang setuju	2	0	0
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan arahan kepada pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Dengan persentase jawaban sangat setuju 21,6%, jawaban setuju 67,6% dan jawaban Normal/netral 10,8% sedangkan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Karena dengan perintah/arahan dari atasan maka para pegawai dapat mengerjakan pekerjaanya sesuai dengan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh Puskesmas dan tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh masing-masing pegawai.

c. Aspek peluang

1) Dibawah ini akan digambarkan Tabel mengenai tanggapan respon sebanyak 37 orang tentang pemerataan dalam pembagian tugas untuk pegawai

Tabel 11
Tanggapan responden terhadap pembagian kerja pegawai

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	13	35,1
Setuju	4	19	51,4
Normal/Netral	3	5	13,5
Kurang setuju	2	0	0

Tidak setuju	1	0	0
jumlah		37	100

Berdasarkan pada tabel di atas dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner tentang pembagian tugas harusnya merata kepada semua pegawai, dengan persentase jawaban Normal/netral 13,5%, setuju 51,4% dan kurang setuju 13% sedangkan untuk jawaban sangat setuju dan tidak setuju tidak ada sehingga, dapat disimpulkan bahwa menurut Masyarakat (responden) mereka setuju dengan adanya pembagian tugas secara merata sehingga dalam memberikan pelayanan kepada pasien dapat lebih cepat dan akurat.

2) Dibawah ini akan digambarkan Tabel mengenai jawaban responden sebanyak 37 orang tentang pimpinan memberi tugas tambahan kepada semua pegawai

Tabel 12
Tanggapan responden terhadap pemberian tugas tambahan kepada pegawai

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	31	83,8
Normal/Netral	3	4	10,8
Kurang setuju	2	2	5,4
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat tanggapan responden tentang pemberian tambahan tugas kepada pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara dengan persentase jawaban Normal/netral 10,8%, setuju 83,8% dan jawaban kurang setuju 5,4% sedangkan untuk jawaban sangat setuhju dan tidak setuju tidak ada. Sehingga, dapat di simpulkan bahwa Responden setuju apabila seluruh pegawai diberikan tambahan tugas oleh Pimpinannya.

3) Dibawah Ini akan digambarkan Tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang pegawai puskesmas menjalanka tugas dantanggungjawabnya di Puskesmas

Tabel 13
Tanggapan responden tentang menjalankan tugas dan tanggungjawab pegawai

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	0	0

Setuju	4	25	67,6
Normal/Netral	3	6	16,2
Kurang setuju	2	6	16,2
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui tanggapan responden tentang pegawai Puskesmas dalam menjalankan tugasnya menjadi tanggungjawabnya dengan persentase jawaban Normal/netral 16,2%, setuju 67,6% dan kurang setuju 16,2% sedangkan jawaban sangat setuju dan tidak setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa masyarakat setuju bahwa pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara dalam menjalankan tugas merupakan tanggungjawab pegawai.

4) Dibawah ini akan digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 orang tentang pegawai Puskesmas harus mengetahui tugas dan tanggungjawabnya.

Tabel 14
Tanggapan responden tentang pegawai mengetahui tugas dan tanggungjawabnya

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	25	67,6
Normal/Netral	3	7	18,9
Kurang setuju	2	5	13,5
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara mengetahui tugas dan tanggung jawabnya denggan persentase jawaban normal/netral 18,9%, jawaban setuju 67,6% dan jawaban kurang setuju 13,5% sedangkan untuk jawaban sangat setuju dan tidak setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju apabila pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara harus mengetahui apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sehingga dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat lebih efisien.

5) Dibawah ini akan digambarkan Tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 37 oranh tentang pegawai Puskesmas harusnya langsung menjalankan tugas yang telah diberikan.

Tabel 15
Tanggapan responden terhadap pegawai langsung menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan

KLASIFIKASI JAWABAN	BOBOT	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Sangat setuju	5	0	0
Setuju	4	28	75,7
Normal/Netral	3	6	16,2
Kurang setuju	2	3	8,1
Tidak setuju	1	0	0
Jumlah		37	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai seharusnya pegawai puskesmas seharusnya langsung menjalankan tugas yang telah diberikan oleh atasan dengan persentase jawaban normal/netral 16,2%, setuju 75,7% dan kurang setuju 8,1% sedangkan jawaban sangat setuju dan tidak setuju tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa menurut responden berdasarkan persentase jawaban kuesioner mereka setuju apabila pegawai Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara seharusnya langsung menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga masyarakat dapat merasa puas dengan pelayanan yang di berikan oleh pegawai puskesmas.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Kemampuan Kerja pegawai dinilai "BAIK" 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 "BAIK" 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 "BAIK" di tandai oleh baiknya Pendistribusian Pekerjaan dan Wewenang yang dilakukan pimpinan sehingga membuat pekerjaan pegawai tidak menumpuk dan cepat terselesaikan.
4. Kinerja Pegawai dinilai "BAIK" di Puskesmas Basse Sangtempe (Bastem) Utara di tandai dengan baiknya Kemampuan Pegawai yang mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tingginya Motivasi Kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya, termasuk Kesempatan/Peluang Kerja yang membantu pegawai mengenai batasan dalam mengerjakan tugasnya.

Saran

Dilihat dari hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai maka harus dilakukan cara penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan secara khusus sesuai dengan keahlian dan tugasnya, kemudian membangun kerjasama antara pegawai dalam bentuk kekeluargaan sehingga antara pegawai yang satu dengan yang lainnya merasa lebih dekat sehingga ketika terjadi masalah dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka dilakukan dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai secara berkala dan terus menerus, memberikan tambahan pendapatan diluar gaji (insentif) kepada semua pegawai secara proporsional.
3. Untuk meningkatkan kesempatan/peluang kerja pegawai maka harus dilakukan dengan cara membagi habis tugas yang ada di puskesmas sehingga setiap pegawai mendapatkan tugasnya masing-masing, kemudian dari pembagian tugas tersebut harus dijelaskan kepada setiap pegawai batasa-batasan tugas yang telah dan akan dikerjakan sehingga pada saat mengerjakan tugas tidak tumpang tindih wewenang tugas antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Azrul, 2010, Pengantar Administrasi Kesehatan edisi ketiga, Tangerang : BINARUPA AKSARA Publiser.

Hasibuan,Malayu, 2006, Manajemen sumber daya manusia edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Irfan, Fahmi, “Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)”, cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung, 2012.

Imamora, Henry., 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : STIE YKPN

Kasmir. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”. Cetakan ke-1. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2016

Mangkunegara, Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”,cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011.

Manullang., 1993, Pemgembangan Pegawai, Jakarta : Ghakia Indonesia.

Moekijat., 1995, Manajemen Kepegawaian, Bandung : Alumni.

Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Jakarta: Graha Ilmu, 2012.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. Metode Penelitian Survei. Jakarta:LP3ES.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Suti, M., Syahdi, M. Z., & D, D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *3*(2), 203-214.

Thoha, Miftah., 1994, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta : Raja Grafindo Persada