

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DEPOK II KECAMATAN DEPOK
KABUPATEN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yansen Mandacan, Faizal Aco

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
Korespondensi penulis: yansenmandacan123@gmail.com, faizalaco20@gmail.com

Abstrak

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi di bidang 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.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman D.I. Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik sampel penelitian Jenuh menurut Sugiyono, yaitu berjumlah 27 orang. Analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif Kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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. Motivasi Kerja dinilai sangat 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. 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.

Kata Kunci: Analisis, Kinerja, Pegawai

Abstract

One of a from of public service that is carried out by the government is the fulfillment of a need community health. In the field of health reform was implemented to improve health care and made it more efficient, effective as well within reach of all members of the community. As set out in minister for health decree of the republic of Indonesia no.951/Menkes/SK/VI/2000 that development goals health is to increase public awareness, the will and the ability of people to a healthy life for every optimal community of health care be a reality.

This study attempts to analyze the employee performance puskesmas depok sub district sleman district DI Yogyakarta. Used the sample research saturates, according to sugiyono the were the 27. The analysis used is deksriptif quantitative analysis.

Research civil seryants at the office is good in mark by high skill employees do duty in addition, education and cooperation that created ease in solving the problems faced by employess, including experience in working civil servants at the office. Motivation to work very well in the mark by good leader briefing given to employees. In addition, the awards are given so employess feel good work and not burdened, including stimulation material given to employees. The opportunity is/employment opportunities in mark by the distribution of the good work done so as to make the work of civil servants not accumulate and quickly resolved.

Key Words: *Analysis, Performance, The Employee*

A. Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab Pemerintah dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah, baik itu pusat maupun daerah serta di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Saat ini Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

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 kepuasankonsumen semakin mendesak dimana diperlukan kinerja pelayanan yang tinggi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa bidang

pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industry dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi, dan tenaga kerja. Berdasarkan undang-undang tersebut, bidang kesehatan menempati urutan kedua (setelah bidang pekerjaan umum) dari bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota. Ini berarti bahwa dalam rangka Otonomi Daerah, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayahnya, dengan memberikan pelayanan yang memuaskan.

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.

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.

Puskesmas berfungsi sebagai: (1) Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, (2) pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat dan (3) Pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 25 Januari 2020, rata-rata 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.

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 Depok II merupakan puskesmas yang dibangun oleh Pemerintah pada tahun 1979 pertama kali difungsikan sebagai Puskesmas Pembantu sejak tahun 1983 sampai dengan sekarang telah berfungsi sebagai Puskesmas Depok II dan pada tahun 1986 / 1987 Puskesmas Pembantu Depok II dibangun, dengan visi “Mitra Masyarakat sehat mandiri, bermutu dan berkeadilan”. Setiap harinya Puskesmas Depok II selalu melayani ratusan Pasien yang bukan hanya dari warga kecamatan Depok saja banyak mahasiswa dari luar daerah yang berobat ke Puskesmas Depok atau sekedar ingin membuat surat keterangan sehat. Ditambah saat sekarang ini pasien disinyalir membludak dikarenakan pandemi virus Corona yang tentunya menuntut kinerja ekstra.

B. Tinjauan Pustaka

B.1 Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku / pegawai yang memiliki tugas dari tanggungjawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan yang akan dicapai.

Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2010:260), “kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*”. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu arti adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Berdasarkan paparan tersebut, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) 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 menurut Menurut Thoha (1994:154) kemampuan didefinisikan sebagai berikut: “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsure 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.

2. Motivasi Menurut Hasibuan (2006:141) 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. 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. Opportunity Menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) 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. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa 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.

B.2 Faktor yang Mempengaruhi Capaian Kinerja

Menurut William Stem dalam Mangkunegara (2016:16) faktor-faktor penentu prestasi kerja individu atau pegawai adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut

memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi, konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi. Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal dengan kecerdasan emosi yang baik.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja hal ini bagi individu tersebut lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat

diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator) tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya prestasi kerja itu tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tapi juga dengan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurunwaktu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, motivasi, kemampuan kerja pegawai, individu, psikologis dan lingkungan kerja serta faktor organisasi. Jadi disiplin, motivasi, motivasi, kemampuan kerja pegawai, individu, psikologis dan lingkungan kerja serta faktor organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

B.3 Tinjauan Puskesmas

Menurut Azrul Azwar (1994:125) Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Adapun yang dimaksudkan dengan PUSKESMAS ialah suatu unit pelaksanaan fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu wilayah tertentu.

B.3.1 Fungsi dan Kedudukan Puskesmas

1. Fungsi

- a. Sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.
 - b. Membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat.
 - c. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat di wilayah kerjanya
2. Kedudukan
- a. Kedudukan dalam bidang administrasi, Puskesmas merupakan perangkat Pemda/Kota dan tanggung jawab langsung baik secara teknis medis maupun secara administratif kepada dinas kesehatan kota.
 - b. Dalam hirarki pelayanan kesehatan, seseuai SKN maka Puskesmas berkedudukan pada tingkat fasilitas kesehatan pertama.

B.3.2 Pelayanan Kesehatan Puskesmas

Dalam SKN disebutkan bahwa upaya pelayanan kesehatan dilaksanakan dan dikembangkan berdasarkan suatu bentuk atau pola upaya pelayanan kesehatan Puskesmas, peran serta masyarakat dan rujukan upaya kesehatan. Pelayanan kesehatan melalui Puskesmas di kecamatan merupakan upaya menyeluruh dan terpadu, yang paling dekat dengan masyarakat, pengembangan pemulihan. Pembinaan, pengembangan dengan pelayanan Puskesmas diselenggarakan melalui 18 kegiatan kelompok.

Adapun program kesehatan dasar adalah minimal yang harus dilaksanakan setiap Puskesmas yang terkemas dalam *Basic six* yaitu:

- a. Promosi Kesehatan (Promkes)

- b. Kesehatan lingkungan (Kesling)
- c. Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) termasuk KB
- d. Perbaikan Gizi
- e. Pemberantasan penyakit menular (P2M)
- f. Pengobatan

B.3.3 Kinerja Puskesmas

Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota serta fasilitas pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan milik Pemerintah dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Puskesmas, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Tugas utama pemerintah daerah Kabupaten/Kota dalam pembinaan dan pengawasan puskesmas yaitu salah satunya melakukan monitoring dan evaluasi kinerja puskesmas di wilayah kerjanya secara berkala dan berkesinambungan (Permenkes No. 75, 2014).

Selain itu berdasarkan hasil survey pada tahun 2018 terhadap kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah dilakukan oleh pihak puskesmas menggunakan pedoman dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2014 dengan hasil tingkat kepuasan masyarakat mencapai 73,65%, meskipun masih termasuk dalam kategori baik namun terdapat beberapa indikator dimana masih termasuk dalam kategori cukup seperti dari indikator waktu pelayanan, perilaku petugas kesehatan dan sarana dan prasarana.

Selama ini untuk menilai kinerja Puskesmas digunakan instrumen Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP). PKP merupakan satu-satunya instrumen kinerja yang

digunakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota untuk menilai kinerja Puskesmas. Fungsi pengawasan yang ada dalam PKP diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembinaan terhadap implementasi fungsi Puskesmas. Ada tiga ruang lingkup kegiatan Puskesmas yang dinilai dalam PKP yakni:

- a. Penilaian terhadap pencapaian pelayanan kesehatan
- b. Manajemen Puskesmas dan
- c. Mutu pelayanan Puskesmas

C. Metodologi Penelitian

C.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Kuesioner. Metode Kuesioner menurut Arikunto (2006:151) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner terdiri dari serentetan pertanyaan/ Pernyataan dimana responden hanya memberikan tanda cek (v) pada pilihan jawaban yang telah disiapkan.

C.2 Rancangan 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 angkaangka, hasilnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai Puskesmas Depok II.

D. Hasil dan Pembahasan

D.1 Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan angket dari hasil interview dari 27 Responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel D.1 berikut:

Tabel D.1
Karakteristik responden
berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	14	51,85
Perempuan	13	48,15
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan tabel D.1 dapat diketahui sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 14 orang atau 51,85 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket dari hasil interview dari 27 Responden diperoleh data tentang usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel D.2.

Tabel D.2 Karakteristik
Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
21-30 tahun	2	7,41
31 - 40 tahun	5	18,51
41 - 50 tahun	10	37,04
>50 tahun	10	37,04
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan tabel D.2 dapat diketahui sebagian besar Pegawai Puskesmas Depok II berusia antara 41-50 dan > 50 tahun masing-masing sebanyak 10 orang atau sebesar 37,04 %. Dengan sebagian besar usia tersebut menyiratkan bahwa sebagian besar Responden menjelang pensiun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan angket dari hasil interview dari 27 Responden diperoleh data tentang Pendidikan Terakhir responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel D.3

Tabel D.3 Karakteristik
Responden berdasarkan
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA/Sederajat	9	33,33
Diploma/Sarjana	13	48,15
S2	5	18,52
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir D3/S1 sebanyak 13 orang atau 48,15%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan angket dari hasil interview dari 27 Responden diperoleh data tentang Masa Kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel D.4

Tabel D.4 Karakteristik Responden
berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
≤ 5	1	3,70
6-10	3	11,11
11-15	6	22,22
>15	17	62,96
Jumlah	27	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan tabel D.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 17 orang atau 62,96 %.

D.2 Hasil Penelitian Tiap Aspek

D.2.1 Aspek Kemampuan

Berikut digambarkan tabel mengenai tanggapan responden sebanyak 27 pegawai tentang Pengalaman di Puskesmas Depok II, sebagai berikut:

Tabel D.5. Deskripsi Pernyataan Kemampuan

	Kemampuan.1	Kemampuan.2	Kemampuan.3	Kemampuan.4
Mean	4.19	4.41	3.89	4.00
Median	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	4	4	3	3
Maximum	5	5	5	5

Sumber: Data Primer (diolah,2020)

Berdasarkan tabel D.5. Nilai rata-rata dari pernyataan tentang kemampuan pegawai (1) adalah 4,19.

E. Penutup

E.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di Bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

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 “SANGAT 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.

E.2 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

BUKU

- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Azrul., 1994. Pengantar Administrasi Kesehatan, Edisi ketiga, Ciputat: Tangerang
- Dharma, Agus.1995. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Faizal Aco (2019, Desember). Mitigasi Bencana Berbasis Dana Desa Dalam Menghadapi Bahaya Tebing Rawan Sepanjang Pantai di Gunung Kidul. *Jurnal Enersia Publika*, Hal 139-155.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henti, Faizal Aco, Idham Ibty (2020, Desember). Hubungan Kepatuhan Penggunaan Dana Desa Terhadap Program Mitigasi Bencana “Studi Kasus Di Desa Kemadang Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta” *Jurnal Enersia Publika*, Hal 197-211.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Noor Widayati, Faizal Aco (2019, Desember). Pemanfaatan Dana Desa (DD) Di Desa Argomulyo Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman. *Jurnal Enersia Publika*, Hal 156-175.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Serdamayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Mamusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2009. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES
- Soeprihanto.2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2006. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah.2004. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2014