

eJournal Administrasi Negara, 2014, 2 (1): 367-381  
ISSN 0000-0000, [ejournal.an.fisip-unmul.org](http://ejournal.an.fisip-unmul.org)  
© Copyright 2014

**PENGARUH FASILITAS KESEHATAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PUSKESMAS BONTANG UTARA II DI KECAMATAN  
BONTANG UTARA KOTA BONTANG**

**Hendri Susanto**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 2, Nomor 1, 2014**

---

**HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL**

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Pengaruh Fasilitas Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bontang Utara II Di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang**

Pengarang : Hendri Susanto

NIM : 1002015233

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 10 Maret 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Anthonius Margono M.Si**  
**NIP. 19590308 198403 2 001**

**Santi rande, S.Sos.,M.Si**  
**NIP. 19580 123 19860 1 001**

---

*Bagian di bawah ini*  
**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Negara	<b>KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA</b>  <b><u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u></b> <b>NIP. 19570606 198203 1 001</b>
<b>Volume</b> : 2	
<b>Nomor</b> : 1	
<b>Tahun</b> : 2014	
<b>Halaman</b> : 367-381	

## **PENGARUH FASILITAS KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BONTANG UTARA II DI KECAMATAN BONTANG UTARA KOTA BONTANG**

**Hendri Susanto<sup>1</sup>**

### **ABSTRAK**

*Pengaruh Fasilitas Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bontang Utara II Di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang di bawah bimbingan Bapak Dr. Anthonius Margono, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Santi Rande, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing II.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas kesehatan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bontang Utara II di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang. Populasi yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus dari keseluruhan pegawai puskesmas yang berjumlah 48 orang yang di jadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana., kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T ( $t - tes$ ).*

*Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu fasilitas kesehatan ( $x$ ) dan kinerja pegawai ( $y$ ) mempunyai pengaruh yang positif, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,447$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval  $0,40 - 0,599$  yang termasuk dalam kategori sedang.*

*Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, fasilitas kesehatan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bontang Utara II di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang termasuk dalam kategori sedang. Oleh karena itu fasilitas kesehatan yang ada harus dipertahankan dan terus dilengkapi agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan menjadi semakin lebih baik.*

***Kata Kunci : Fasilitas Kesehatan, Kinerja Pegawai, dan Product Moment***

### **PENDAHULUAN**

#### ***Latar Belakang***

Pada era globalisasi, pelayanan prima merupakan elemen utama di Puskesmas dan unit kesehatan. Puskesmas adalah bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang bersifat *komprehensif* (lengkap), mencakup aspek *promotif* (peningkatan kesehatan), *preventif* (pencegahan), *kuratif* (pengobatan) dan *rehabilitative* (pemulihan kesehatan), serta sebagai pusat rujukan kesehatan masyarakat.

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas mulawarman. Email: henry.islamiano@gmail.com

UUD 1945 pasal 34 ayat 3 yang berbunyi “Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak”, dengan gamblang UUD tersebut telah menjelaskan bahwasannya penyediaan fasilitas yang layak sangatlah penting demi terwujudnya pelayanan prima. Puskesmas dinyatakan berhasil, tidak hanya pada kelengkapan fasilitas kesehatan yang diunggulkan, melainkan juga sikap, layanan dan kinerja sumber daya manusia merupakan elemen yang berpengaruh signifikan terhadap pelayanan yang dihasilkan dan dipersepsikan pasien. Seperti yang tertera dalam UU No. 23 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 3 dan 4 yaitu tenaga kesehatan dan sarana kesehatan. Bila elemen tersebut diabaikan maka dalam waktu yang tidak lama, puskesmas akan kehilangan banyak pasien dan dijauhi oleh calon pasien. Pasien akan beralih ke Puskesmas lainnya bahkan ke rumah sakit yang *relative* (umumnya) lebih mahal demi memenuhi harapan pasien.

Kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanan, yang didukung oleh adanya fasilitas kesehatan dan kinerja pegawai yang mumpuni. Pelayanan adalah semua upaya yang dilakukan pegawai untuk memenuhi keinginan pelanggannya dengan jasa yang akan diberikan. Suatu pelayanan dikatakan baik oleh pasien, ditentukan oleh kenyataan apakah jasa yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan pasien, dengan menggunakan persepsi pasien tentang pelayanan yang diterima (memuaskan atau mengecewakan, juga termasuk lamanya waktu pelayanan). Kepuasan dimulai dari penerimaan terhadap pasien dari pertama kali datang, sampai pasien meninggalkan puskesmas. Faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan pasien adalah lengkapnya peralatan medis, bangunan dan fasilitas puskesmas yang memadai, kelengkapan sarana pendukung dalam pelayanan.

Namun pada kenyataannya bahwa kinerja pegawai Puskesmas Bontang Utara II masih rendah dan kelengkapan fasilitas kesehatan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Setelah dilakukannya observasi oleh penulis, ditemukan gejala-gejala yang menyebabkan proses pelayanan kesehatan Puskesmas Bontang Utara II tidak maksimal. Dari hasil observasi penulis menguraikan gejala-gejala tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Adanya keluhan dari beberapa pasien akan kinerja pegawai terkait segi pelayanan yang diberikan kurang maksimal.
2. Kurangnya segi pengetahuan dan keterampilan pegawai puskesmas.
3. Terbatasnya jumlah pegawai puskesmas.
4. Kurangnya usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kinerja pegawai puskesmas.
5. Masih kurangnya fasilitasi kesehatan.
6. Hasil kerja pegawai belum memadai.
7. Kurangnya kerjasama antar tenaga medis.

### ***Rumusan Masalah***

Masalah pada dasarnya merupakan sebuah akibat dari suatu sebab yang dituntut untuk di selesaikan atau dengan kata lain masalah adalah setiap persoalan yang memerlukan pemecahan atau jawaban. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh penulis diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat

pengaruh fasilitas kesehatan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bontang Utara II.”

### ***Tujuan Penelitian***

Sebagai suatu karya ilmiah maka tentunya ada tujuan yang penulis harapkan dalam penulisan skripsi ini. “tiap penelitian harus mempunyai tujuan atau tujuan-tujuan yang harus dicapai” S. Nasution (2003:17). Adapun yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk menganalisa Pengaruh fasilitas kesehatan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bontang Utara Bontang Utara II di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang.
2. Untuk menguji seberapa besar Pengaruh fasilitas kesehatan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bontang Utara Bontang Utara II di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang.

### ***Manfaat Penelitian***

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat yang sebesar-besarnya baik bagi penulis sendiri maupun bagi orang lain yang menggunakannya. Sejalan dengan hal tersebut, maka penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis  
Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan Administrasi pada khususnya
2. Secara Praktis  
Sebagai informasi bagi kinerja pegawai di Puskesmas Bontang Utara II dalam pengaruh fasilitas pasien.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Pengertian Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2005:10)

Menurut Fathoni (2006:10) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu *manajemen, sumber, daya, dan manusia*. Artinya dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas bahwa definisi dari MSDM itu adalah proses pengendalian sumber daya manusia untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam tercapainya tujuan.

### ***Konsep Fasilitas***

Fasilitas menurut Lupiyoadi (2006: 150) merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya.

Tjiptono (2006:19) menjelaskan Fasilitas merupakan sumber daya yang harus ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan dalam tujuan memberikan pelayanan prima terhadap konsumen/masyarakat.

### **Indikator Fasilitas**

Menurut Youti dalam Paiman (2008:25) yang menjadi indikator dari suatu fasilitas adalah :

1. Tenaga Medis, menurut Permenkes No. 262/1979 yang dimaksudkan dengan tenaga medis adalah lulusan Fakultas Kedokteran atau Kedokteran Gigi dan Pascasarjana yang memberikan pelayanan medik dan penunjang medik. Sedangkan menurut PP No.32 Tahun 1996 yang dimaksud dengan tenaga medis adalah mereka yang profesinya dalam bidang medis yaitu Dokter, *physician*, maupun Dokter Gigi.
2. Ruang perawatan medis, yang dimaksudkan disini adalah ketersediaan akan ruang perawatan kesehatan mulai dari UGD, ruang operasi, ICU, ruang rawat inap dan lain sebagainya.
3. Kelengkapan fasilitas peralatan medis, yakni berkenaan dengan kelengkapan fasilitas akan peralatan medis yang digunakan oleh petugas medis diantaranya stetoskop, tensimeter, termometer, X-ray, USG, mobil ambulance dan lain sebagainya.
4. Kelengkapan obat-obatan, yang dimaksudkan disini adalah berkenaan dengan tersediannya obat-obatan baik berupa obat *generik* maupun obat paten.

### **Pengertian Fasilitas Kesehatan**

Dalam Peraturan Presiden RI No. 12 tahun 2013 tentang jaminan kesehatan bab 1 ketentuan umum pasal 1 No. 14, disebutkan bahwa pengertian dari fasilitas kesehatan adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan perorangan, baik *promotif*, *preventif* (mencegah), *kuratif* (mengobati/memperbaiki) maupun *rehabilitasi* (perbaikan) yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan/atau masyarakat.

### **Konsep kinerja**

#### **a. Kinerja individu**

Menurut pendapat Mangkunegara (2006:15) menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan, kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi, dengan kata lain kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut Individu, yang merupakan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut ini meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja, yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan struktur organisasi.

b. Kinerja kelompok

Menurut Robbins (2001:248) menyatakan bahwa tingkat potensial kinerja suatu kelompok tergantung sebagian besar pada sumber daya yang dibawa masing-masing anggota kelompok. Sumber daya yang dimaksud adalah :

1. Kemampuan

Bagian dari kinerja kelompok dapat diramalkan dengan menilai kemampuan intelektual dan relevan dengan tugas masing-masing anggota. Kemampuan ini menentukan parameter untuk apa yang dapat dilakukan para anggota dan bagaimana mereka melakukannya secara efektif dalam kelompok.

2. Karakteristik kepribadian

Ciri-ciri kepribadian yang mempengaruhi kinerja kelompok yang sangat mempengaruhi bagaimana individu itu berinteraksi dengan anggota kelompok yang lain yaitu kemahiran bergaul (*sosiabilitas*, kemandirian (*self-reliance*) dan ketidakbergantungan (kebebasan).

c. Kinerja organisasi

Menurut Keban (2004 : 183) kinerja organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.

Menurut Zauhar (2002:09) menyatakan bahwa kinerja institusi/organisasi dapat dilihat dari:

- a. Hubungan dengan institusi lain
- b. Fleksibilitas
- c. Adaptabilitas
- d. Pemecahan konflik

Jadi kinerja organisasi merupakan sumber daya manusia yang mampu menghadapi dan menyelesaikan permasalahan serta mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai macam perubahan yang mempengaruhi organisasi. Dibutuhkan kemampuan bekerja sama dengan institusi lain yang terkait guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

### ***Penilaian Kinerja Pegawai***

Yang dimaksudkan dengan sistem penelitian kinerja menurut Henry Simamora (2004:334) ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah : Karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan setandar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

### ***Tujuan Penilaian Kinerja***

Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi

2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
  3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.
- Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

### ***Indikator Untuk Mengukur Kinerja Pegawai***

Dalam mengukur kinerja menurut Bernardin, dalam Robbins (2006:260) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1. *Quality* (Kualitas)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. *Cost Effective* (Efektivitas)

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya

5. *Need for Supervisor* (Pengawasan)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Import* (Komitmen Kerja)

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

### ***Definisi Konsepsional***

Dalam mengarahkan penelitian pada sasaran, memerlukan adanya batasan-batasan terhadap penelitian guna untuk menggambarkan fenomena yang hendak diteliti secara tepat.

Definisi konsepsional adalah penjelasan dari peristiwa atau kejadian yang diamati, baik yang telah diungkapkan atau belum diungkapkan guna dapat menciptakan ide-ide abstrak yang umum sebagai landasan operasional. Digunakan sebagai batasan-batasan agar penelitian dapat tepat pada sasaran.

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Fasilitas kesehatan adalah sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan yang disini adalah pegawai Puskesmas untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan serta tugas-tugasnya dengan cara dan metode yang

lebih efektif sehingga dapat lebih memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam melayani penderita penyakit.

2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan.

### ***Definisi Operasional***

Berdasarkan definisi konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis akan menentukan indikator – indikator yang di gunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut :

1. Fasilitas Kesehatan (X) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut:
  - a. Ruang perawatan medis
  - b. Kelengkapan fasilitas peralatan medis
  - c. Kelengkapan obat-obatan
2. Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut :
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Efektivitas
  - d. Pengawasan.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara Fasilitas Kesehatan sebagai variabel bebas dengan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2010:36) mengatakan bahwa permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

### ***Populasi Penelitian***

Menurut Arikunto (2009:130), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi dimana dalam wilayah tersebut terdapat obyek ataupun subyek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah seluruh pegawai Puskesmas Bontang Utara II Kecamatan Bontang Utara yang berjumlah 48 orang, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan studi pustaka diantaranya dengan membaca buku-buku literatur, diktat-diktat kuliah, makalah dan catatan-catatan kuliah yang diperlukan untuk mengumpulkan teori dan konsep yang relevan dengan judul dan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung maupun tidak langsung disertai catatan terhadap keadaan fasilitas pada Puskesmas Bontang Utara II.

b. Kuisioner

Penulis membuat daftar pertanyaan yang akan penulis sebarakan kepada responden.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dari dokumen-dokumen yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

**Alat Pengukur Data**

Untuk mengukur gejala yang terkandung dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk gejala nominal, alat ukur datanya adalah menggunakan pengukuran nominal, berarti peneliti menghitung banyaknya subjek dari setiap kategori gejala.
2. Untuk gejala kontinum, alat pengukur datanya adalah dengan menggunakan skala ordinal berarti penelitian harus memperhatikan derajat atau jenjang.

Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiono (2010 :110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan Metode Likert dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 3 (1,2,3) dengan criteria sebagai berikut :

1. Jawaban a diberi nilai 3 untuk jawaban positif (setuju)
2. Jawaban b diberi nilai 2 untuk jawaban netral (netral)
3. Jawaban c diberi nilai 1 untuk jawaban negative (tidak setuju)

**Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisa data dari hasil penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan Koefisien Product Moment dari Pearson dalam Sugiono (2010:212) dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai digunakan analisis Regresi Linear Sederhana menurut Kriyantono (2006:182) :

$$Y = a + bx$$

Untuk menghitung  $a$  digunakan rumus:

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (\text{Kriyantono, 2006 : 183})$$

Untuk menghitung  $b$  digunakan rumus:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \quad (\text{Kriyantono, 2006 : 183})$$

Sesudah diketahui nilai “ $r$ ” dengan rumus korelasi, maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T ( $t$  – tes) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan dk} = n-2$$

Sugiono (2009:214)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Profil Puskesmas Bontang Utara II***

Puskesmas Bontang Utara II merupakan Puskesmas Induk yang memiliki fungsi pelayanan kesehatan tidak hanya sebagai sarana kuratif tapi juga preventif dan promotif. Untuk menjalankan fungsinya itu dan memperluas wilayah jangkauan pelayanan kesehatan, Puskesmas Bontang Utara II dibantu dengan adanya Balai Pengobatan (eks. Praktek Dokter Keluarga) yang terletak di Kelurahan Guntung.

Sejak berdirinya Puskesmas Bontang Utara II bernama Puskesmas Loktuan dengan wilayah kerja Kelurahan Belimbing, Loktuan, dan Guntung. Pada tahun 2011 namanya berganti menjadi Puskesmas Bontang Barat dengan wilayah kerja Kelurahan Belimbing, Kanaan, dan Telihan. Hingga saat ini Puskesmas Bontang Utara II memiliki wilayah kerja 2 kelurahan yaitu Kelurahan Loktuan dan Guntung dengan luas wilayah sebesar 17,20 km<sup>2</sup> dan terletak pada koordinat 117°24’-117°28’BT dan 0°06’-0°10’.

Gedung Puskesmas Bontang Utara II terletak di wilayah Kelurahan Belimbing dengan batas-batas wilayah yaitu sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Belimbing, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Belimbing, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Kutai Timur, dan sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Loktuan.

### ***Visi dan Misi Puskesmas Bontang Utara II***

Adapun dipaparkan dibawah ini visi dan misi yang dimiliki oleh Puskesmas Bontang Utara II dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, antara lain :

1. Visi

Puskesmas handal dan professional dalam peningkatan kualitas kesehatan dan kemandirian hidup sehat.

## 2. Misi

- a. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.
- b. Menyelenggarakan upaya pemeliharaan dan pelayanan kesehatan masyarakat sesuai prosedur yang terstandarisasi.
- c. Meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan sesuai kompetensi yang dibutuhkan.
- d. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
- e. Mendorong kemandirian hidup sehat masyarakat melalui pengembangan potensi bersumber masyarakat.
- f. Memelihara dan meningkatkan kerjasama lintas sektoral dalam upaya menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.

### **Analisis Data**

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara fasilitas kesehatan sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

### **Analisis Korelasi Product Moment**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel Fasilitas Kesehatan ( X ) dan variabel Kinerja Pegawai ( Y ) Pada Puskesmas Bontang Utara II di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{48.27709 - (946) \cdot (1401)}{\sqrt{48.18842 - (946)^2} \cdot \sqrt{48.41133 \cdot (1401)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{1330032 - 1325346}{\sqrt{904416 - 894916} \cdot \sqrt{1974384 \cdot 1962801}}$$

$$r_{xy} = \frac{4686}{\sqrt{9500} \cdot \sqrt{11583}}$$

$$r_{xy} = \frac{97,468 \cdot 107,624}{4686}$$

$$r_{xy} = \frac{10489,896}{4686}$$

$$r_{xy} = 0,447$$

Dari hasil perhitungan diatas yang menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh hasil **0,447**.

### **Persamaan Regresi Sederhana**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus  $Y = a + bx$ . Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{n \sum y \sum x^2 - \sum x \cdot \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{1401.18842 - 946.27709}{48.18842 - (946)^2}$$

$$a = \frac{26397642 - 26212714}{904416 - 894916}$$

$$a = \frac{184928}{9500}$$

$$a = 19,466$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{48.27709 - (946).(1401)}{48.18842 - (946)^2}$$

$$b = \frac{1330032 - 1325346}{904416 - 894916}$$

$$b = \frac{4686}{9500}$$

$$b = 0,493$$

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 19,466 + 0.493 x$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Fasilitas Kesehatan dengan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bontang Utara II di Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang.

#### **Uji T (Persial)**

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebihbesar) Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,447 \cdot \sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,447^2}}$$

$$t = \frac{0,447 \cdot \sqrt{46}}{\sqrt{1-0,199}}$$

$$t = \frac{0,447 \cdot 6,782}{\sqrt{0,801}}$$

$$t = \frac{3,031}{0,895}$$

$t = 3,386$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,386.

### **Pembahasan**

Pada tabel persiapan uji Koefisien Korelasi dari 48 responden diperoleh fasilitas kesehatan (x)  $\sum 946$  dan kinerja pegawai (y)  $\sum 1401$  serta  $\sum xy = 27709$   $\sum x^2 = 18842$  dan  $\sum y^2 = 41133$  Dari hasil perhitungan hipotesis diketahui nilai  $r_s$  empiris (hitung yang diperoleh adalah 0,447 apabila  $r_s$  empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis (tabel) untuk jumlah responden 48 adalah sebesar 0,2403 dengan tingkat signifikansi 0,10 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai  $r_s$  empiris (hitung) lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu  $0,447 > 0,2403$ . Maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis (H0) ditolak.

Dalam analisis data yang telah ditemukan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima, namun lebih meyakinkan dan untuk mengetahui apakah dari 48 orang yang digunakan untuk sampel benar-benar mewakili populasi maka dilakukan uji T dan diperoleh hasil 3,386. Jadi koefisien korelasi  $r_x$  0,447 untuk N-48 didistribusikan ke dalam rumus hipotesis maka  $t_{hitung} = 3,386$  yang berarti  $>$  jika dibandingkan dengan harga kritis T ( $t_{hitung}$ ) untuk N-48 =  $48 - 2 = 46$  yaitu 2,013, ( $3,386 > 2,013$ ) untuk tes dua sisi, maka harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,386 tersebut signifikan pada tingkat 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % untuk tes dua sisi dengan demikian berarti terdapat pengaruh yang positif antara fasilitas kesehatan dan kinerja pegawai puskesmas Bontang Utara II.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukannya penelitian secara berkelanjutan dan dengan dibantu beberapa pihak, maka fasilitas kesehatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,447. Dalam pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi masuk dalam kategori interval koefisiensi 0,40-0,599 atau tingkat hubungan sedang.
2. Fasilitas kesehatan yang digunakan lebih banyak memberikan manfaat bagi pegawai khususnya pada kinerja mereka. Hal tersebut diketahui dari hasil tanggapan seluruh responden cukup tinggi, pegawai menjawab selalu menggunakan fasilitas kesehatan. Dengan menggunakan fasilitas kesehatan pegawai dapat bekerja secara mandiri, dapat mengatasi keterbatasan seperti waktu dan tempat, serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.
3. Fasilitas kesehatan di Puskesmas Bontang Utara II masih dianggap kurang memenuhi kebutuhan pegawai, dapat terlihat dengan belum terlengkapinya peralatan medis sebagai penunjang kinerja pegawai serta belum maksimalnya

- penyediaan akan ruang perawatan medis disekitar lingkungan puskesmas sehingga pihak Puskesmas Bontang Utara II masih belum dapat memberikan pelayanan yang maksimal terkait akan ruang perawatan medis terhadap masyarakat.
4. Kelengkapan obat-obatan di Puskesmas Bontang Utara II masih dianggap kurang memenuhi kebutuhan, hal ini disebabkan masih terdapatnya keterlambatan suplai obat-obatan dari pihak Dinas Kesehatan Kota Bontang.
  5. Masih kurangnya tenaga kerja yang bekerja di Puskesmas Bontang Utara II, hal ini dibuktikan dengan kurang imbangnya akan tugas dan jumlah karyawan shift pagi dan shift sore. Sehingga beban kerja yang ditanggung oleh pegawai dengan jumlah pegawai yang bekerja saat ini dirasa cukup berat.

### **Saran**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa fasilitas kesehatan dan kinerja pegawai belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada banyaknya responden yang memilih jawaban cukup atau netral. Oleh karena itu, untuk meningkatkan fasilitas kesehatan dan kinerja pegawai disarankan hendaknya:

1. Sebaiknya pihak Puskesmas menambah jumlah tenaga kerjanya, khususnya untuk shift sore. Hal ini agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan beban kerjanya masing-masing, dan tidak harus merangkap dengan tugas-tugas lainnya.
2. Hendaknya pihak Puskesmas dapat memperhatikan ketersediaan fasilitas kesehatan terutama pada ketersediaan ruang perawatan medis dan terus melengkapi peralatan medis seperti *tensimeter*, *urinometer*, *speculum V*, *cold boks* dan lain sebagainya agar pegawai dapat maksimal dalam bekerja dan memberikan pelayanan serta menambah skill/kemampuan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Sebaiknya diberikannya pelatihan-pelatihan kepada para pegawai atau staf yang khusus menangani hal-hal yang berhubungan dengan penggunaan fasilitas kesehatan, sehingga staff atau pegawai semakin terampil dalam menggunakan fasilitas kesehatan.
4. Hendaknya melengkapi kekurangan yang terkait dengan peralatan medis, obat-obatan serta ketersediaan ruang perawatan medis, agar dapat memaksimalkan pelayanannya terhadap masyarakat. Pegawaipun sebaiknya dilibatkan dalam pemeliharaan fasilitas kesehatan yang ada, karena pegawai yang lebih mengerti akan kegunaan fasilitas dan bagaimana merawatnya dengan baik.

### **Daftar Pustaka**

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.

- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Strategi Keunggulan Kompetitif, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Buchari Alrad, 2001, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Irawan, Andi. (2012), *Pengaruh Pemanfaatan Komputer Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur*. UNMUL. Samarinda.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : KENCANA.
- Komar, R. 2006. *Manajemen–Manajemen Perhotelan*, Grasindo, Jakarta.
- Paiman, Bejo. 2008. *Analisa Pengaruh Pelayanan, Fasilitas, Tarif Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap (Study Kasus pada : RS. Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Universitas Muhammadiyah Semarang. Yogyakarta.
- Rambat, Lupiyoadi dan A. Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan)*. Jakarta : PT INDEKS.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Nasution, Mulia, 2003. *Menejemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reflika Afitama, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. PT. Panca Halindo, Jakarta.
- Rosidah dan Sulistiyani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun dan Effendi 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-18. Alfabeta, Bandung.
- Tika, Pabunda. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.

Tjiptono, Fandy. 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Zauhar, Soesilo.2002. *Reformasi Administrasi*. Bumi Aksara, Jakarta.

### **Dokumen-Dokumen**

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 34 ayat 3.

UU Kesehatan No. 36 tahun 2009 bab 1 pasal 1 ayat 1

UU No. 23 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 3 dan 4.

Peraturan Presiden RI No. 12 tahun 2013 tentang jaminan kesehatan bab 1 ketentuan umum pasal 1 No. 14

Permenkes No. 262/1979

PP No.32 Tahun 1996

### **Sumber Internet**

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/BAB%20Manaj%20Fasilitas.pdf>

(diakses tanggal 10 oktober 2013 pukul 01:43 AM)