

## PENGARUH FAKTOR ORGANISASI DAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PONKESDES

### INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL AND WORK FACTORS TOWARD PONKESDES PERFORMANCE

Dyah Wulansari Wawanda<sup>1</sup>, Ratna Dwi Wulandari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: dharmabkd@gmail.com

#### ABSTRACT

*Pondok Kesehatan Desa (Ponkesdes) is a development health service from Pondok Bersalin Desa (Polindes). Ponkesdes performance assessment is needed to monitor the quality of health services to facilitate the advancement of Ponkesdes. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational and work factors toward Ponkesdes performance in Pasuruan regency. This an observational study with cross-sectional design. The samples were 70 Ponkesdes calculated with simple random sampling. Health impowerman were filled out a questionnaire as much as 140 impowerman, consisting of 70 nurses and 70 midwives. Ponkesdes performance by 52, 8%. The statistical test used linear regression test with alpha 0.05 The conclusion from this study was there no significant from organizational and work factors with Ponkesdes performance in Pasuruan regency. Of the organizational factors that have a good assesment was leadership and of all respondents rate the job factor was less. It is recommended that conduct a follow-up to this study in order to increase the performance of power, so it will increase people's satisfaction to Ponkesdes workers.*

**Keywords:** organizational, performance, Ponkesdes, work

#### PENDAHULUAN

Pondok Kesehatan Desa (Ponkesdes) adalah pelayanan kesehatan yang berada di desa atau kelurahan yang merupakan pengembangan dari Pondok Bersalin Desa (Polindes) sebagai jaringan Puskesmas dalam rangka mendekatkan akses dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Program ini adalah program yang terdapat di Provinsi Jawa timur saja, tidak terdapat di Provinsi manapun di Indonesia. Penilaian kinerja Ponkesdes diperlukan untuk memantau mutu pelayanan kesehatan di Ponkesdes sehingga memudahkan pembinaan Ponkesdes. Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003)

Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Siagian (2008), menjelaskan

bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Dari data sekunder di Jawa Timur tahun 2014 target Ponkesdes sebanyak 5700 Ponkesdes, tapi realita masih 2910 ( 51,06%) Ponkesdes. Masih kurang sekitar 48,94% atau sebanyak 2790 Ponkesdes. Berdasarkan pengumpulan data awal Dinas kesehatan Kabupaten Pasuruan, Pasuruan telah mengangkat 85 Perawat Ponkesdes, 2 orang mengundurkan diri jadi

jumlahnya 83 Ponkesdes. Dari data ini, penerimaan tenaga ponkesdes masih jauh dari target yang berjumlah sekitar 335 Ponkesdes. Data Hasil Kinerja Ponkesdes di Dinkes Kabupaten Pasuruan), sebanyak 38 Ponkesdes (45,79%) memiliki kinerja cukup baik dan 9 Ponkesdes (10,84%) memiliki kinerja kurang. Sesuai data tersebut identifikasi masalah penelitiannya adalah masih rendahnya Kinerja Ponkesdes. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor organisasi dan faktor pekerjaan terhadap kinerja Ponkesdes di Kabupaten Pasuruan.

## PUSTAKA

Ponkesdes adalah sarana pelayanan kesehatan yang berada di desa atau kelurahan yang merupakan pengembangan dari Pondok Bersalin Desa (Polindes) sebagai jaringan Puskesmas dengan tenaga minimal perawat dan bidan dalam rangka mendekati akses dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Dinkes Provinsi Jawa Timur, 2011)

Kinerja berasal dari kata *to perform* artinya (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*To do or carry of a execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu intense atau niat (*To discharge of fulfill*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab ( *to execute or complete or understanding*), melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expectedof a person, machine*) (Supriyanto, 2010). Pengertian kinerja menurut Koppelman (1986) adalah hubungan antara keluaran (output) dengan satu atau lebih masukan (input) yang di gunakan dalam proses produksi. Arti kinerja menurut

Gibson (2003), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. gunakan dalam proses produksi.

Menurut koppelman (1986) teori tentang ilmu perilaku menemukan bahwa ada 4 faktor yang menentukan produktivitas organisasi yaitu lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

### 1. Lingkungan

Faktor lingkungan yang mempengaruhi hasil akhir dari kerangka konsep tersebut sebagian besar merupakan variabel yang sulit dikontrol. Yang termasuk didalam variabel lingkungan antara lain perubahan nilai yang ada dalam masyarakat, kemajuan teknologi yang pesat, kebijakan dari pemerintah.

### 2. Karakteristik organisasi

1) Karakteristik organisasi sangat mempengaruhi individu, perilaku individu, dalam bekerja, kinerja dan efektivitas organisasi. Dari teori Koppelman (1986) terdapat 7 tipe yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Sistem ganjaran yang akan membentuk motivasi dan kinerja (Domenick, 1999)
- b. Penentuan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
- c. Program *Management by objectives* (MBO) yang menentukan tujuan individu dan organisasi sehingga membantu dalam perencanaan kerja dan meningkatkan motivasi kerja.
- d. Prosedur seleksi karyawan akan mempengaruhi sikap, pengetahuan,

kemampuan dan ketrampilan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

- a. Program pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga bisa bekerja lebih efektif,
- b. Kepemimpinan akan meningkatkan efektifitas manajer.
- c. Struktur organisasi akan merubah efektivitas organisasi.

2) Untuk menciptakan tim yang efektif dalam organisasi perlu adanya *learning organization*, dimana orang-orang pada semua tingkat, baik secara individu dan secara bersama, secara terus menerus meningkatkan kapasitas mereka untuk mendapatkan hasil yang benar-benar mereka inginkan.

*learning organization* meliputi:

- a. *Mental models* yaitu suatu citra, image, gambaran yang telah tertanam sangat kuat dalam pikiran yang di latarbelakangi oleh pengalaman.
- b. *Shared vision* yaitu suatu visi pribadi dan visi bersama.
- c. *Personal mastery* (keahlian pribadi) yaitu suatu disiplin yang secara terus menerus berupaya mempertajam dan memperdalam visi pribadi dengan memusatkan energi, mengembangkan kesabaran (keuletan) dan melihat realitas secara obyektif.
- d. *Team learning* (pembelajaran tim) yaitu proses menumbuhkan kesearahan (*alignment*) dan mengembangkan kapasitas sebuah tim sesuai dengan tujuannya.

- e. *System thinking* (berfikir system) yaitu esensinya pada pergeseran fikiran (*shif of mind*) dengan melihat antara hubungan (*interrelation*) bukan hubungan sebab akibat secara linier dan lebih banyak memperhatikan proses perubahan ketimbang kejadian sesaat (*snap shot*).

### 3. Karakteristik Pekerjaan

Faktor lain yang variabelnya dapat dikontrol oleh manajemen adalah situasi kerja. Karakteristik pekerjaan yang relevan meliputi keragaman tugas, ketepatan, otonomi dan umpan balik.

Beberapa fungsi manajemen yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan adalah:

- a. Umpan balik kinerja untuk memotivasi para karyawan.
- b. Program rancangan pekerjaan untuk meningkatkan motivasi dan ketrampilan melalui pengayaan pekerjaan.

### 4. Karakteristik Individu

Meskipun karakteristik organisasi dan pekerjaan sering dituduh sebagai penyebab utama menurunnya produktivitas, tetapi karakteristik individu sering dipandang sebagai variabel yang bisa diintervensi. Karakteristik individu ini meliputi pengetahuan, motivasi, kemampuan, ketrampilan, nilai dan sikap terhadap pekerjaan.

Penilaian kinerja Ponkesdes diperlukan untuk memantau mutu pelayanan kesehatan di Ponkesdes sehingga memudahkan pembinaan Ponkesdes. Pembinaan di lakukan setahun sekali dengan menggunakan format Penilaian Standart Ponkesdes. Penilaian Standar Ponkesdes dihitung

dari Administrasi, Sumberdaya, Proses, dan Kinerja program. Sumberdaya tidak dimasukkan di dalam Kinerja Ponkesdes karena sumberdaya Ponkesdes yang satu dengan yang lain relatif sama. Penilaian Kinerja Ponkesdes sesuai dengan Buku Pedoman Penilaian Standar Ponkesdes.

## METODE

Penelitian ini bersifat observasional dengan studi potong lintang (*cross sectional*). Populasi penelitian ini adalah Ponkesdes di Dinkes Kabupaten Pasuruan. Populasi dalam penelitian berjumlah 83 Ponkesdes. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan probabilitas sebuah kejadian ( $p$ ) sebesar 0,5. Sehingga didapatkan sampel berjumlah 70 Ponkesdes. Yang terdiri dari 70 perawat dan 70 bidan. Sehingga jumlah responden sebanyak 140 responden. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2013 – Juni 2014. Variabel yang diteliti

adalah sistem kompensasi, penetapan tujuan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, evaluasi, jadwal kerja, beban kerja, fasilitas dan sarana, administrasi, proses, dan kinerja.

Kuesioner melalui tahap uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu. Kuesioner yang telah dibagikan selanjutnya dikoreksi melalui kriteria penilaian dengan rumus  $\text{Mean Skor} = (\sum nx \text{Bobot} / \sum \text{Responden})$  kemudian dikategorikan menjadi 4 Penilaian yaitu: Sangat kurang (1,00-1,75), kurang (1,76-2,50), baik (2,51-3,25), baik sekali (3,26-4,00). Untuk melihat pengaruh antar variabel menggunakan tabulasi silang antar variabel dan uji statistik regresi linier sederhana dengan Alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan 0,05 sehingga menggambarkan hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik tenaga Ponkesdes

Tabel 1 Karakteristik tenaga Ponkesdes Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan

Karakteristik	n	%
Tenaga:		
Perawat	70	50
Bidan	70	50
Umur:		
20-30 tahun	72	51,43
31-40 tahun	37	26,43
41-50 tahun	31	22,14
Jenis kelamin:		
Perempuan	125	89,28
Laki-laki	15	10,72
Lama bekerja:		
1-5 tahun	81	57,86
6-10 tahun	29	20,71
11-15 tahun	25	14,29
16-20 tahun	5	7,14

Responden penelitian ini adalah tenaga Ponkesdes Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan dengan jumlah 140 tenaga Ponkesdes dari 70 Ponkesdes yang terdiri dari 70 perawat dan 70 bidan. Umur responden terbanyak adalah 20-30 tahun yaitu

sejumlah 72 orang atau 51,43% diikuti umur 31-40 tahun sebanyak 37 orang (26,43%) dan paling sedikit adalah 41-50 tahun sebanyak 31 orang (22,14%). Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa umur responden berkisar antara 20-30 tahun.

Umur tersebut merupakan umur yang produktif bagi tenaga kerja untuk bekerja. Kondisi umur yang demikian ini tentunya mempunyai kelebihan maupun kelemahan. Kelebihannya adalah pada usia produktif ini etos kerja tinggi, mempunyai semangat untuk berkompetisi untuk meraih prestasi dan mencapai karier, serta memiliki tenaga yang cukup prima untuk melaksanakan pekerjaannya. Kelemahannya adalah kematangan emosi masih labil (lebih emosional), mudah tersinggung, pengalaman kerja yang relatif baru, serta lebih sering mendapat gangguan baik dari teman sekerja, pasien, maupun keluarga pasien.

Sebagian besar tenaga Ponkesdes adalah perempuan yaitu sejumlah 125 orang (89,28%), sedangkan laki-laki sejumlah 15 orang (10,72%). Responden Penelitian terdiri dari Bidan dan Perawat. Yang sebagian besar responden adalah Bidan yang berjenis kelamin perempuan. Perawat hanya 15 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki. Perempuan pada tugas pekerjaan memang dibutuhkan keluwesan dan keramahan dalam melayani pasien, serta teliti dalam pekerjaannya. Hal ini terkait dengan pekerjaan di Ponkesdes yang menghadapi langsung pasien yang dibutuhkan keluwesan dan keramahan, serta mengisi rekam medis pasien, menghitung obat dan mengerjakan laporan bulanan yang membutuhkan ketelitian.

Lama bekerja yang paling tinggi adalah 1-5 tahun yang juga merupakan jumlah terbanyak yaitu 81 orang (57,86%). Lama bekerja tenaga Ponkesdes berkisar antara 1-5 tahun bekerja di Ponkesdes tanpa memperhitungkan lama bekerja di tempat lain. Pengalaman bekerja yang kurang dari 5 tahun ini

tentunya membuat tenaga Ponkesdes tersebut belum memahami pekerjaan di tempat kerjanya. Masa kerja atau lama bekerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seseorang karyawan. Responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan *job description* yang lebih baik (Robbins, 2003).

Penilaian tenaga Ponkesdes terhadap faktor organisasi meliputi beberapa variabel yaitu sistem kompensasi, penetapan tujuan, sistem seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan. Penilaian responden terhadap kompensasi finansial langsung sebagian besar berada pada kategori sangat kurang. Penilaian terendah adalah untuk tunjangan insentif dan yang paling baik untuk gaji pokok. Penilaian responden terhadap kompensasi finansial tidak langsung sebagian besar berada pada kategori sangat kurang. Kompensasi finansial yang paling dianggap kurang adalah terkait BPJS Kesehatan. Penilaian responden terhadap kompensasi non finansial sebagian besar berada pada kategori kurang. Responden menganggap bahwa ketersediaan kompensasi non finansial berupa rekreasi keluarga yang paling rendah.

Penilaian responden terhadap penetapan tujuan sebagian besar berada pada kategori sangat kurang, dengan mean komposit 1,3 termasuk kategori sangat kurang. Skor visi, misi dan tujuan sama yaitu 1,3. Penilaian responden terhadap sistem seleksi sebagian besar berada pada kategori sangat kurang, dengan mean komposit 1,5 termasuk kategori sangat kurang. Skor terendah 1,4 untuk tes

wawancara, tes praktek, tes kesehatan. Skor tertinggi 1,8 untuk seleksi administrasi.

Penilaian responden terhadap pelatihan dan pengembangan berada pada kategori kurang dengan nilai mean komposit 2,4. Skor terendah 2 untuk kategori mengikuti pelatihan. Skor tertinggi 2,9 untuk kesesuaian pelatihan dengan bidang kerja. Penilaian responden terhadap kepemimpinan sebagian besar berada pada kategori baik sekali, dengan mean komposit 3,1 termasuk kategori baik. Skor terendah 2,0 untuk Melibatkan bawahan membicarakan kesejahteraan. Skor tertinggi 3,6 untuk melaksanakan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan tugas dan menghadapi konflik di lingkungan kerja.

Penilaian faktor ini meliputi beberapa variabel yaitu: evaluasi, jadwal kerja, beban kerja, dan fasilitas dan sarana. Penilaian responden terhadap evaluasi sebagian besar berada pada kategori baik sekali, dengan mean komposit 3,1 termasuk kategori baik sekali. Skor terendah 3,3

untuk adanya evaluasi dan pemberitahuan hasil. Skor tertinggi 3,4 untuk penjelasan secara langsung tentang evaluasi hasil dari pekerjaan.

Penilaian responden terhadap tenaga Ponkesdes sebagian besar berada pada kategori baik sekali, dengan mean komposit 3,3 termasuk kategori baik sekali. Skor terendah 3,6 untuk adanya jadwal dan kepastian. Skor tertinggi 3,7 untuk Adanya kepastian hari dalam seminggu .

Penilaian responden terhadap beban kerja dengan mean komposit 2,5 termasuk kategori baik sekali. Skor terendah 2,3 untuk Keterlambatan pulang karena menyelesaikan tugas. Skor tertinggi 2,7 untuk penilaian beban kerja. Penilaian responden terhadap tenaga Ponkesdes sebagian besar berada pada kategori kurang, dengan mean komposit 2,2 termasuk kategori kurang. Skor terendah 2,2 untuk Ketersediaan bahan kerja dan Kenyamanan kondisi tempat kerja . Skor tertinggi 2,3 untuk Kelengkapan peralatan kerja.

Tabel 2 Kinerja Ponkesdes

Kriteria	n	%
Kurang	3	4,28
Cukup	30	42,86
Baik	37	52,86
Jumlah	70	100

Tabel 3 Hasil uji regresi linier terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan

Variabel	Nilai	Signifikansi
Sistem kompensasi	0,897	Tidak signifikan
Penetapan tujuan	0,149	Tidak signifikan
Sistem seleksi	0,370	Tidak signifikan
Pelatihan dan pengembangan	0,647	Tidak signifikan
Kepemimpinan	0,624	Tidak signifikan
Evaluasi	0,132	Tidak signifikan
Jadual kerja	0,667	Tidak signifikan
Beban kerja	0,220	Tidak signifikan
Fasilitas dan sarana	0,356	Tidak signifikan

Sebanyak 61,5% responden sistem kompensasinya kurang dan kinerjanya baik. Pengaruh sistem kompensasi kinerja Ponkesdes dianalisis dengan uji regresi linier didapatkan hasil  $p$  yang diperoleh adalah  $> 0,05$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan sistem kompensasi terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan. Menurut Ahmad (2002) dalam Hertalia (2009) kenaikan upah, gaji atau imbalan secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan produktivitas atau kinerja. Tapi kenyataan yang terjadi tidaklah demikian, kadang memang pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja terkadang kompensasi juga tidak dapat meningkatkan kinerja karena pemberian kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang manajer. Tingkat keterampilan, kecanggihan teknologi dan pengalaman bekerja bisa saja merupakan faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan kinerja seorang manajer. Selain itu alasan lain yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bisa disebabkan oleh manajer-manajer merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dinas kesehatan memberikan kesempatan biaya pendidikan bagi tenaga Ponkesdes yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil) saja. Selama ini Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan juga mengirim tenaga Ponkesdes untuk mengikuti Pelatihan yang sudah sesuai dengan tugasnya yaitu Pelatihan Ponkesdes dan PPGD. Hanya sebagian kecil tenaga Ponkesdes baru yang belum mengikuti pelatihan. Untuk dana pensiun bagi perawat belum

ada karena perawat masih berstatus kontrak Propinsi dan sebagian bidan masih ada yang berstatus PTT. Sebagian besar Perawat Ponkesdes yang merasa belum puas karena sistem kompensasi yang diberikan masih sangat kurang.

Tujuan menjadi basis untuk mengevaluasi dan mengendalikan aktivitas organisasi. Sebanyak 48,3% responden penetapan tujuannya sangat kurang dan memiliki kinerja yang cukup. Pengaruh penetapan tujuan terhadap kinerja Ponkesdes dianalisis dengan uji regresi linier didapatkan hasil  $p$  yang diperoleh adalah  $> 0,05$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan penetapan tujuan terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan. Sebagian besar responden belum tahu penetapan tujuan Ponkesdes. Penelitian ini tidak membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Ini sesuai dengan penelitian Yustiani (2005).

Menurut Simamora 2004, seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (Best guest) dari pelamar yang ada. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara seleksi terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas kesehatan kabupaten Pasuruan. Sebanyak 60,9% menilai sistem seleksi yang kurang memiliki kinerja yang baik.

Waktu penerimaan tenaga Perawat Ponkesdes hanya dilakukan tes administrasi saja, sedangkan untuk tenaga bidan yang sudah PNS dilakukan seleksi administrasi. tes wawancara, dan tes

kesehatan. Pengaruh seleksi terhadap kinerja Ponkesdes dianalisis dengan uji regresi linier didapatkan hasil  $p$  yang diperoleh adalah  $> 0,05$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan seleksi terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan. Dinas kesehatan diharapkan meningkatkan seleksi penerimaan tenaga Ponkesdes selanjutnya.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi (Simamora, 2004). Sebanyak 83,3% menilai pelatihan dan pengembangan yang kurang memiliki kinerja yang cukup. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja Ponkesdes dianalisis dengan uji regresi linier didapatkan hasil  $p$  yang diperoleh adalah  $> 0,05$ , sehingga tidak signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan. Dinkes Pasuruan setelah merekrut tenaga ponkesdes yang baru dibekali dengan pelatihan PPGD di RS. Syaiful Anwar Malang. Sebagian kecil tenaga Ponkesdes yang baru belum mendapatkan pelatihan dan pengembangan dari Dinas kesehatan kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pihak Dinas Kesehatan Kabupaten pasuruan harus lebih meningkatkan mutu pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada tenaga Ponkesdes agar pelatihan yang diikuti berpengaruh dalam peningkatan kinerja Ponkesdes dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Tetapi, pemimpinlah yang terutama tetapi tanggung gugat tujuan, seleksi dan prestasi akhir (Schein, 1983). Berdasarkan penelitian sebagian

besar responden 100% menilai kepemimpinan yang sangat kurang memiliki kinerja yang cukup. Ramlan Ruvendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Imbalan Dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor", menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Ini bertolak belakang dengan Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Ponkesdes dianalisis dengan uji regresi linier didapatkan hasil  $p$  yang diperoleh adalah  $> 0,05$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Ponkesdes di Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan. Setiap 3 bulan sekali Perawat ponkesdes melakukan pertemuan rutin di Dinas Kesehatan untuk evaluasi kinerja Ponkesdes dan setiap akhir tahun juga dilakukan evaluasi kinerja hasil Kumulatif dari kinerja tribulan.

Pengaruh faktor ini meliputi beberapa variabel yaitu: evaluasi, jadwal kerja, beban kerja, dan fasilitas dan sarana. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 100% responden menilai evaluasi yang sangat kurang memiliki kinerja yang cukup. Hasil uji regresi linier menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara evaluasi dengan kinerja. Setiap 3 bulan sekali Perawat Ponkesdes melakukan pertemuan rutin di Dinas Kesehatan untuk evaluasi kinerja Ponkesdes dan setiap akhir tahun juga dilakukan evaluasi kinerja hasil Kumulatif dari kinerja tribulan. Evaluasi di Dinas Kesehatan harus lebih ditingkatkan lagi agar mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja Ponkesdes.

Semua sistem rotasi jadwal kerja memiliki keuntungan dan kerugian, tidak ada satupun sistem yang optimal dapat dipakai dalam segala bidang baik industri atau jasa, tetapi bagaimanapun tetap ada sistem yang disukai dan ada sistem yang kurang disukai yang dikaitkan dengan faktor fisik, psikologis, dan sosial dalam pengaturan rotasi jadwal kerja (Sidhohutomo, 1999). Sebagian besar responden sebanyak 100% menunjukkan jadwal kerja yang sangat kurang maka kinerjanya cukup. Hasil uji regresi linier menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan jadwal kerja terhadap kinerja Ponkesdes. Jadwal kerja Ponkesdes 6 hari kerja jam 07.00-14.00 dari hari senin sampai sabtu. Diharapkan tenaga Ponkesdes menempati desa agar akses layanan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

Beban kerja dan kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam penelitian bidang kesehatan adalah karena tingkat beban kerja dan tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada penampilan kerja dan mutu dari pekerjaannya. Berdasarkan penelitian sebagian besar responden sebanyak 100% menilai beban kerja yang baik sekali memiliki kinerja yang cukup. Hasil uji regresi linier menunjukkan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja Ponkesdes.

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden sebanyak 45,7% menilai fasilitas yang kurang, maka kinerja cukup. Hasil uji regresi linier menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan fasilitas dan sarana terhadap kinerja Ponkesdes. Fasilitas Ponkesdes khususnya bangunan seringkali menjadikan masalah kenyamanan bagi tenaga

Ponkesdes. Bangunan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja Ponkesdes. Fasilitas dan sarana yang kurang tidak mempengaruhi kinerja Ponkesdes. Kenyamanan seseorang tidak hanya dipengaruhi fasilitas dan sarana saja. Kenyamanan seseorang jg bisa dipengaruhi oleh lingkungan di tempat kerja.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, adapun keterbatasan tersebut adalah terdapatnya respon bias jawaban pada kuesioner disebabkan oleh penelitian diadakan di Dinas Kesehatan kabupaten Pasuruan saat responden melakukan pengambilan gaji, sehingga responden menjawab kuesioner dengan menjawab seadanya dan menyontek jawaban dari responden lain. Sebagian responden tidak menjawab sesuai kenyataan karena takut kuesioner bisa mempengaruhi hasil kinerjanya, padahal peneliti sebelumnya sudah menjelaskan Penjelasan sebelum Persetujuan tentang informasi yang diberikan oleh responden akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata.

## **SIMPULAN**

Faktor organisasi yang terdiri dari sistem kompensasi finansial langsung dan sistem kompensasi finansial tidak langsung dinilai masih sangat kurang. Hanya kepemimpinan yang dinilai baik untuk faktor organisasi ini. Penilaian yang lebih baik diberikan kepada faktor pekerjaan. Faktor pekerjaan ini meliputi evaluasi, jadwal kerja, dan beban kerja baik. Sayangnya fasilitas dan sarana kerja masih dinilai cenderung kurang. Dengan kondisi tersebut ternyata kinerja Ponkesdes masih

cenderung baik. Penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara faktor organisasi dan faktor

pekerjaan terhadap kinerja Ponkesdes.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dinkes Provinsi Jawa Timur. 2011. *Standart Ponkesdes*. Jawa timur : Dinkes Provinsi Jawa Timur
- Gibson, JL Ivancivien, JM dan donelly.JH . 1997. *Organisasi perilaku struktur Proses. Alih bahasa oleh : Nunuk A*. Jakarta : Binarupa Akasara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hariandja M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Hertalia, Rosa. 2009. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi.UNP
- Koppelman, RE. 1986. *Managing Productiving In Organization : A Practical, People, Oriented Perspective*. New york : MC- Graw hill Book Company
- Schein, H.Edgar. 1983. *Psikologi Organisasi*. Seri Manajemen No. 80. LPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Robbins S.P. 2003. *Perilaku organisasi, Jilid 1. Edisi 9 (Indonesia)*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta

- Ruvendi, ramlan. 2005. *Imbalan Dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal ilmiah Bianiaga Vol 01 No 1
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidhodohutomo, Ananto. 1999. *Tesis Formula Perhitungan Tenaga Keperawatan berdasarkan Beban Kerja dan Kepuasan Tenaga Kerja*. Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia di Rumah Sakit, Suatu Pendekatan Sistem*. EGC. Jakarta.
- Supriyanto, S.N.A. Damayanti. 2003. *Perencanaan dan Evaluasi. Buku Satu*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Unair.
- Yustiani, Utai Dian. 2005. *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, KeadilanKompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening*, Tesis Universitas Diponegoro Semarang, Tidak Dipublikasikan.