Jurnal Kesehatan BUNG

ISSN NO. 2088-0340

Volume I, Edisi ke 2 Juni 2011

Segmentasi Pasar Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar (*Haerawati Idris*). Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah (*Jaapar Saining*). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Positioning RSIA Sitti Khadijah Makassar (*Masyita Almu'minat*). Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur Tahun 2011 (*Nining Ade Ningsih*). Analisis Hubungan Antara Dimensi Kualitas Fungsional Dengan Citra Rumah Sakit Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Barru Kabupaten Barru (*Ramlah*). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku (*Ridwan Nurdin*). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Barru (*Rosdiana*). Analisis Manajemen Obat Di Instalasi Farmasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua (*Latu Saparuddin*). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Efektivitas Organisasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep (*Surya Syarifuddin*). Implementasi Pengembangan Kelurahan Siaga Di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan (*Tanwir Djafar*). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru (*Taufiq*). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar (*Zaldy Alqadri*). Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemilihan Metode Kontrasepsi Suntikan Di Kelurahan Labuang Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene Tahun 2009 (*Andi Arnoli*). Faktor Risiko Kejadian Penyakit Jantung Koroner Di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar Tahun 2009 (*Zaenal*). Polimorfisme Gen Interferon Gamma (*Ifn- Γ*) Pada Penderita Influenza Like Illness Disease Tahun 2010 (*Rusni Mato*). Hubungan Intake Asi Dan Makanan Pendamping Asi Dengan Status Gizi Bayi Usia 6 – 12 Bulan Di Kelurahan Allintengngae Kecamatan Turikale Kabupaten Maros (*M. Askar*). Penentuan Kadar Protein Pada Beberapa Jenis Teripang (*Holothuroidea*) Dengan Menggunakan Metode Kjeldhal (*Syaifuddin*). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Frekuensi Pemanfaatan Antenatal Care Di Keluhan Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2010 (*Hasifah*). Perilaku Kebiasaan Merokok Dan Menyikat Gigi Terhadap Pencegahan Karies Gigi Pada Mahasiswa Perokok Dan Bukan Perokok Di Stikes Nani Hasanuddin Makassar (*Sri Darmawan*). Analisis Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara (*Jeavery S. Bawotong*). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kanker Serviks Di Rumah Sakit Umum Perjan Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar Tahun 2008 (*Sri Syatriani*). Analisis Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Badan Pengelolah Rumah Sakit Dadi Propinsi Sulawesi Selatan (*Rahmawati*). Prevalensi Hipertensi Pada Mahasiswa Keperawatan Universitas Dela Salle Manado Tahun 2011 (*Joy M A Zeekeon*). Aktivitas Antimikroba Ekstrak N-Butanol Herba Anting-Anting (*Acalypha Australis* Linn) Terhadap Mikroba Uji (*Masdiana Tahir*). Larutan Pencuci Mata *Eyefresh*[®] (Efedrin Hcl-Znso₄) (*Wisdawati*). Pengaruh Teknik Relaksasi Napas Dalam Terhadap Penurunan Nyeri Pada Pasien Fraktur Post Operatif Di Ruang Perawatan Bedah RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2009 (*Yusran Haskas*). Pengaruh Based Teaching Terhadap Keterampilan Pemasangan Infus Pada Mahasiswa Keperawatan Di Ruang Perawatan Penyakit Dalam RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar Tahun 2009 (*Suarnianti*). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Infark Miokard Akut (Ima) Di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar (*Mardiana*). Analisis Faktor Kinerja Perawat Pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo (*Hasma*). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Upaya Penanggulangan Anemia Ibu Hamil Di Kota Palopo (*Syamuddin*). Perilaku Ibu Dalam Pemberian Asi Eksklusif Di Wilayah Kerja Puskesmas Kanjilo Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa Tahun 2010 (*Halimah Chaeruddin*). Hubungan Gaya Hidup Dengan Kejadian Hipertensi Di RSUD Terriawaru Kabupaten Bone (*Suhartatik*). Hubungan Perilaku Petugas Kesehatan Dengan Penanganan Kasus Kejadian Luar Biasa (KLB) Keracunan Makanan Di Puskesmas Kota Manado (*Agustinus Jehosua*)

**Kantor
KPN - Bung Kopertis Wilayah IX Sulawesi**

**SUSUNAN PENGURUS JURNAL "KESEHATAN"
KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**

Pelindung /Penasehat : Koordinator Kopertis Wil IX Sulawesi
Sekretaris Pelaksana Kopertis Wil. IX Sulawesi

Penanggung Jawab : Prof. Dr. H. Syahrir Mallongi, M.Si

Dewan Penyunting Ahli : Dr. Hj. Nurhaedah Jafar, MS. Apt
dr. Andarias Mangali, M Sc
dr. Kidry Alwi

Pemimpin Redaksi : Drs. Asnawin
Hurriah Ali Hasan
Mochammad Akbar Rahim, S.ST

Tata Usaha : Drs. Wellang Ruslam, MM
Dra. Hj. Nuraeni Daud, MM
Syahriah Arif Aliah, SE, MM

Penerbit : Kopertis Wilayah IX Sulawesi
Jl. Bung Km. 9 Makassar-Sulawesi Selatan

DAFTAR ISI

Segmentasi Pasar Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Haerawati Idris	1
Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah Jaapar Sainling	9
Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Positioning SIA Sitti Khadijah Makassar.. Masyita Almu'minat	17
Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur Tahun 2011 Nining Ade Ningsih	26
Analisis Hubungan Antara Dimensi Kualitas Fungsional Dengan Citra Rumah Sakit Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Barru Kabupaten Barru Ramlah	33
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku Ridwan Nurdin	43
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Barru Rosdiana	52
Analisis Manajemen Obat Di Instalasi Farmasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua Latu Saparuddin	62
Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Efektivitas Organisasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep Surya Syarifuddin	71
Implementasi Pengembangan Kelurahan Siaga Di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan Tanwir Djafar	81
Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru Taufiq	92
Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Zaldy Alqadri	98
Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemilihan Metode Kontrasepsi Suntikan Di Kelurahan Labuang Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene Tahun 2009 Andi Arnoli	104
Faktor Risiko Kejadian Penyakit Jantung Koroner Di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar Tahun 2009..... Zaenal	112

Polimorfisme Gen Interferon Gamma (*Ifn- Γ*) Pada Penderita Influenza Like Illness Disease Tahun 2010 120
Rusni Mato

Hubungan Intake Asi Dan Makanan Pendamping Asi Dengan Status Gizi Bayi Usia 6 – 12 Bulan Di Kelurahan Alliritengngae Kecamatan Turikale Kabupaten Maros 125
M. Askar

Penentuan Kadar Protein Pada Beberapa Jenis Teripang (*Holothuroidea*) Dengan Menggunakan Metode Kjeldhal 130
Syaifuddin

Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Frekuensi Pemanfaatan Antenatal Care Di Keluhan Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2010 140
Hasifah

Perilaku Kebiasaan Merokok Dan Menyikat Gigi Terhadap Pencegahan Karies Gigi Pada Mahasiswa Perokok Dan Bukan Perokok Di STIKES Nani Hasanuddin Makassar 150
Sri Darmawan

Analisis Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara 160
Jeavery S. Bawotong

Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kanker Serviks Di Rumah Sakit Umum Perjan Dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar Tahun 2008 172
Sri Syatriani

Analisis Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Badan Pengelola Rumah Sakit Dadi Propinsi Sulawesi- Selatan 175
Rahmawati

Prevalensi Hipertensi Pada Mahasiswa Keperawatan Universitas Dela Salle Manado Tahun 2011 180
Joy M. A. Zeekeon

Aktivitas Antimikroba Ekstrak N-Butanol Herba Anting-Anting (*Acalypha Australis* Linn) Terhadap Mikroba Uji 195
Masdiana Tahir

Larutan Pencuci Mata *Eyefresh*® (Efedrin Hcl-Znso₄) 200
Wisdawati

Pengaruh Teknik Relaksasi Napas Dalam Terhadap Penurunan Nyeri Pada Pasien Fraktur Post Operatif Di Ruang Perawatan Bedah Rsud. Labuang Baji Makassar Tahun 2009 211
Yusran Haskas

Pengaruh Based Teaching Terhadap Keterampilan Pemasangan Infus Pada Mahasiswa Keperawatan Di Ruang Perawatan Penyakit Dalam Rsup. Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar Tahun 2009 221
Suarnianti

Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Infark Miokard Akut (IMA) Di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar	229
Mardiana	
Analisis Faktor Kinerja Perawat Pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo	249
Haema	
Pemberdayaan Masyarakat Dalam Upaya Penanggulangan Anemia Ibu Hamil Di Kota Palopo.	259
Syamsuddin	
Perilaku Ibu Dalam Pemberian Asi Eksklusif Di Wilayah Kerja Puskesmas Kanjilo Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa Tahun 2010	259
Halimah Chaeruddin	
Hubungan Gaya Hidup Dengan Kejadian Hipertensi Di Rsud. Tenriawaru Kabupaten Bone	264
Suhartatik	
Hubungan Perilaku Petugas Kesehatan Dengan Penanganan Kasus Kejadian Luar Biasa (KLB) Keracunan Makanan Di Puskesmas Kota Manado	274
Agustinus Jehosua	

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARRU

Rosdiana¹⁾

ABSTRACT

This decline in the rates of use of Government-run hospitals also occur in hospitals Barru Barru showing the number of bed Occupancy rate (BOR) of 44%, length of stay (S) for 4 days, but generally the patient is more dominated by patients Jamkesmas is 50% while patients public 15% and 35% of patients asked. This study aimed to analyse the relationship between the quality of service based on the variable of attitudes / attitude accessibility / accessibility, reliability and reliability, the recovery of services / services of repair and servicecape / physical condition, with the image of the hospital. This research is a quantitative research with the study of cross-section, where analysis of data comes from the fact that there has been or is in progress in the study with a sample population total of 167 people with $\alpha = 0.05$. The collection of data through interviews by means of a questionnaire, the analysis of the data in the form of bivariado, Univariate and multivariate analysis. The results showed no relationship between the attitudes of the variables / attitude ($p = 0.000$), as well as accessibility accessibility ($p = 0.000$), and the trustworthiness and reliability ($p = 0.001$) with the image of the hospital, while to the recovery of the service and repair variable ($p = 0.525$) service and servicecape / physical condition ($p = 0.893$) there is a relationship. To improve the quality, it is necessary to implement programmes of education and training, in accordance with the standards of service in order to provide a service that can meet the needs and the satisfaction of patients and local governments are expected to Kab. Barru to add a specialist in order to improve the quality of the services that can improve the image of the future hospital.

Keywords : *image, service quality, overnight treatment, hospital*

PENDAHULUAN

Otonomi daerah pada era reformasi menuntut sumber daya manusia daerah yang tangguh dan berkualitas yang mampu bertahan, berkembang dan bersaing sehingga kelangsungan hidup suatu organisasi dapat terus berjalan dan bertahan melawan perubahan yang sangat cepat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai produktivitas yang tinggi akan menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan program-program kesehatan.

Beberapa tahun lalu Feisal Tamin, ketika itu juga menjabat Meneg Pemberdayaan Aparatur Negara (PAN) mengatakan, hanya 60% PNS yang bekerja

efektif dan selebihnya bisa dikatakan kurang produktif. Tak pelak, PNS divonis sebagai organisasi birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup dan inefisien. Citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress

kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor komunikasi dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan.

Teori Gibson (1996) terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu karakteristik individu (kemampuan, pengetahuan dan pelatihan, pengalaman, jenis kelamin, umur, dll), karakteristik organisasi (sumber daya, kepemimpinan, reward/imbalan, struktur, desain pekerjaan dan karakteristik psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi).

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kemampuan, pelatihan, komunikasi, reward, motivasi, terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survey deskriptif, dengan rancangan cross sectional study. Penelitian ini dilakukan di lingkup Dinas Kesehatan Kab. Barru. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Dinas Kesehatan Kab. Barru diketahui bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut masih kurang baik. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus PNS sebanyak 55 responden yang ditentukan secara total sampling methode. Metode pengumpulan data yakni 1) data primer, dan 2) data sekunder.

Variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas yaitu kemampuan, pelatihan, komunikasi, reward, motivasi. Variabel terikat adalah kinerja. Analisa data dalam penelitian ini dibagi atas tiga yakni analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Analisa bivariat digunakan uji regresi linier sederhana, sedangkan analisa multivariat digunakan uji regresi logistic berganda dengan parameter penilaian kemaknaan adalah $p < 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar responden berada berada pada kelompok umur 31-40 tahun yakni sebanyak 20 orang (36,4%). Dari segi jenis kelamin sebagian besar perempuan yakni 35 orang (63,6%). Dari segi tingkat pendidikan sebagian besar Sarjana (S1) yakni sebanyak 34 orang (61,8%). Dari segi pangkat/golongan sebagian besar golongan 3a yakni sebanyak 18 orang (32,7%). Dari segi masa kerja sebagian besar masa kerjanya 1-4 tahun yakni sebanyak 17 orang (30,9%).

Hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Uji statistik dengan regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji statistik dari penelitian ini seperti dalam tabel 1 berikut :

1. Analisis Univariat

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pada variabel kemampuan terdapat 89,1% yang menyatakan cukup. Pada variabel pelatihan terdapat 5,5% yang menyatakan kurang; pada variabel komunikasi terdapat 9,1% yang menyatakan kurang baik; pada variabel reward terdapat 7,3% yang menyatakan kurang; pada variabel motivasi terdapat 92,7% yang menyatakan cukup; dan terdapat 92,7 yang menyatakan kinerja pegawai cukup.

Tabel 1. Distribusi Dimensi Kualitas Fungsional dan Citra Rumah Sakit Instalasi Rawat Inap RSUD. Barru Kab. Barru Tahun 2011

No	Variabel	Jumlah (%)
1.	Kemampuan	
	Cukup	49 (89,1%)
	Kurang	6 (10,9%)
2.	Pelatihan	
	Cukup	52 (94,5%)
	Kurang	3 (5,5%)
3.	Komunikasi	
	Baik	50 (90,9%)
	Kurang Baik	5 (9,1%)
4.	Reward	
	Cukup	51 (92,7%)
	Kurang	4 (7,3%)
5.	Motivasi	
	Cukup	52 (94,5%)
	Kurang	3 (5,5%)
6.	Kinerja	
	Cukup	51 (92,7%)
	Kurang	4 (7,3%)

Tabel 2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru Tahun 2011

Kemampuan	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	48	98,0	1	2,0	49	100,0	<p>p=0,000</p> <p>r=0,464</p>
Kurang	3	50,0	3	50,0	6	100,0	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100,0	

2. Analisis Bivariat

a. Kemampuan

Distribusi hubungan kemampuan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki kemampuan yang

baik lebih banyak mempunyai cukup ya 48 responden (98,0%) dan yang kinerja kurang yakni 1 responden (2,0%) sedangkan yang memiliki kemampuan yang kurang kinerjanya sama antara cukup dan kurang masing-masing 3 responden (50,0%).

Tabel 3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru Tahun 2011

Pelatihan	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	50	96,2	2	3,8	52	100	p=0,040 r=0,278
Kurang	1	33,3	2	66,7	3	100	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	

Hasil uji statistik dengan regresi linear sederhana diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka H_0 ditolak, Hal ini berarti ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru. Besar pengaruh kemampuan pegawai dengan nilai $r=0,464$ yang berarti pengaruhnya sedang.

Pelatihan

Distribusi hubungan dimensi pelatihan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru, dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang telah diberikan pelatihan dengan baik sebagian besar mempunyai kinerja cukup yakni 50 responden (96,2%) dan kinerja kurang sebanyak 2 responden (3,8%) sedangkan yang pelatihannya kurang sebagian besar mempunyai kinerja kurang yakni 2 responden (66,7%).

Hasil uji statistik dengan regresi linear sederhana diperoleh nilai $p = 0,040$ ($p < 0,05$). Maka H_0 ditolak, Hal ini berarti ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $r=0,278$ yang berarti pengaruhnya sedang.

c. Komunikasi

Distribusi hubungan kemampuan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang komunikasinya cukup baik sebagian besar kinerjanya baik yakni 48 responden (96,0%) dan kinerjanya kurang baik sebanyak 2 responden (4,0%) sedangkan yang komunikasinya kurang baik sebagian besar kinerjanya baik yakni 3 responden (60,0%) dan yang kinerjanya kurang baik sebanyak 2 responden (40,0%).

Hasil uji statistik dengan regresi linear sederhana diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka H_0 ditolak, Hal ini berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru. Besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $r=0,511$ yang berarti pengaruhnya kuat.

d. Reward

Distribusi hubungan reward dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru, dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki reward yang cukup sebagian besar kinerjanya cukup yakni 49 responden (96,1%) dan yang kinerjanya kurang yakni 2 responden (3,9%) sedangkan yang

memiliki reward yang kurang kinerjanya sama antara cukup dan kurang yaitu masing-masing 2 responden (50,0%).
Hasil uji statistik dengan regresi linear sederhana diperoleh nilai

$p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka ini berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja Kesehatan Barro. Besar reward pegawai dengan nilai yang berarti pengaruhnya kuat.

Tabel 4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barro Tahun 2011

Komunikasi	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	n	%	N	%	n	%	
Baik	48	96,0	2	4,0	50	100	p=0,000 r=0,511
Kurang Baik	3	60,0	2	40,0	5	100	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	

Tabel 5. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barro Tahun 2011

Reward	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	N	%	n	%	n	%	
Cukup	49	96,1	2	3,9	51	100	p=0,000 r=0,525
Kurang	2	50,0	2	50,0	4	100	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	

Tabel 6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barro Tahun 2011

Motivasi	Kinerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	N	%	n	%	n	%	
Cukup	50	96,2	2	3,8	52	100	p=0,009 r=0,350
Kurang	1	33,3	2	66,7	3	100	
Jumlah	51	92,7	4	7,3	55	100	

e. Motivasi

Distribusi hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab. Barru, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa responden yang motivasinya baik sebagian besar kinerjanya cukup yakni 50 responden (96,2%) dan yang kinerjanya kurang yakni 2 responden (3,8%) sedangkan yang motivasinya kurang, memiliki kinerja yang kurang yakni 27 responden (66,7%) dan kinerja baik 1 responden (33,3%).

Hasil uji statistik dengan regresi linear sederhana diperoleh nilai $p = 0,009$ ($p < 0,05$). Maka H_0 ditolak, Hal ini berarti ada pengaruh

motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru. Besar pengaruh motivasi pegawai dengan nilai $r = 0,350$ yang berarti pengaruhnya sedang.

3. Analisis Multivariat

Untuk melihat variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru maka digunakan regresi logistic berganda. Hal ini dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 5 variabel (kemampuan, pelatihan, komunikasi, reward, dan motivasi) yang diuji, menunjukkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Barru, dengan nilai wald = 2,239.

Tabel 7. Analisis Regresi logistic Berganda Pengaruh Variabel Kemampuan, Pelatihan, Komunikasi, Reward, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru Tahun 2011

Variabel	B	Wald	P
Kemampuan	1,673	1,009	,315
Pelatihan	2,796	1,150	,284
Komunikasi	2,845	1,956	,162
Reward	2,724	2,239	,135
Motivasi	2,094	1,572	,210
(Constant)	-18,312	4,929	,026

PEMBAHASAN

1. Kemampuan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa (lihat tabel 3) bahwa responden yang memiliki kemampuan yang cukup lebih banyak mempunyai kinerja cukup yakni 48 orang (98,0%) dan yang kinerjanya kurang yakni 1 orang (2,0%) sedangkan yang memiliki kemampuan yang kurang kinerjanya sama antara cukup dan kurang yakni masing-masing 3 orang (50,0%).

Hasil uji statistik diperoleh ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru. Besar pengaruh kemampuan pegawai $r = 0,464$ yang berarti pengaruhnya sedang. Hal ini berarti kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Semakin baik kemampuan petugas maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin kurang baik kemampuan petugas maka kurang baik pula kinerjanya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden yang mempunyai kinerja cukup karena mampu menyelesaikan tugasnya dengan ketelitian, dan sesuai dengan pedoman yang diberikan. Namun beberapa responden mempunyai kinerja kurang disebabkan tidak mampu menerapkan pedoman yang telah ditetapkan pada saat melaksanakan tugas dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan iklim kerja, serta pekerjaannya tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.

Hasil pengamatan lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan yang baik akan tetapi kinerjanya kurang baik disebabkan karena ketidakdisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta ketidakhadiran pegawai selama jam kerja berlangsung.

Kemampuan pegawai Dinas Kesehatan berupa keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang lebih baik, kemampuan menerapkan pedoman kerja, kemampuan menaati prosedur kerja dan kemampuan melebihi target yang ditentukan

sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Pelatihan

Dari hasil penelitian ini didapatkan (lihat tabel 3) menunjukkan bahwa responden yang telah diberikan pelatihan dengan cukup sebagian besar mempunyai kinerja cukup yakni 50 orang (96,2%) dan kinerjanya kurang sebanyak 2 orang (3,8%) sedangkan yang pelatihannya kurang sebagian besar mempunyai kinerja kurang yakni 2 orang (66,7%). Hasil uji statistik diperoleh ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinilai dari $r = 0,278$ yang berarti pengaruhnya sedang.

Hal ini berarti bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya pegawai yang jarang mengikuti pelatihan maka kurang baik pula kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan terlihat bahwa pegawai yang pelatihannya cukup akan tetapi kinerjanya kurang disebabkan karena pelatihan yang pernah diikuti tidak sesuai dengan tupoksi sehingga pelatihan tidak berhubungan terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan pegawai yang mengikuti pelatihan sesuai dengan tupoksinya maka akan meningkatkan keterampilannya dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan berhubungan terhadap peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara terlihat bahwa responden yang mempunyai kinerja cukup lebih banyak menyatakan memang pelatihan dapat meningkatkan keterampilan pegawai, sehingga pegawai yang ikut pelatihan dapat memperoleh manfaat yang tidak sedikit. Hal ini disebabkan pelatihan sangat menunjang peningkatan kualitas kerja, karena penting bagi pelatihan maka sebaiknya pegawai yang belum pernah diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan selanjutnya.

Sedangkan responden yang mempunyai kinerja kurang, lebih banyak menyatakan pelatihan tidak menunjang dalam peningkatan kualitas kerja. Hal ini

Sebab materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tupoksi sehingga apa yang diperoleh tidak cocok diterapkan dalam kerjanya. Ini terjadi jika pegawai yang diutus mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan tema pelatihan yang akan diberikan. Pegawai yang diikutkan dalam pelatihan tersebut tidak sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga walaupun telah mengikuti pelatihan tetap tidak berpengaruh pada kerjanya.

Bila seseorang telah mengikuti pelatihan maka mampu mengaplikasikan apa yang telah diperoleh, maka akan mendorong terwujudnya hasil kerja yang baik. Sebagian besar pegawai yang pernah mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang baik pula, dibandingkan dengan yang tidak pernah mengikuti pelatihan sama sekali. Kinerja pegawai yang cukup bila dikaitkan dengan pernah tidaknya mereka mengikuti pelatihan maka terlihat bahwa pegawai yang pernah mengikuti pelatihan mempunyai kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Hal ini berarti mereka sudah mampu menerapkan apa yang diperoleh selama pelatihan ke lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas rutin.

Keterampilan pegawai dalam melaksanakan asuhan kepegawaian sudah baik karena kinerja pegawai mayoritas tinggi. Pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai tidak mesti diperoleh melalui pelatihan namun dapat melalui rajin bertanya dan sering mempraktekannya.

Pegawai yang pernah mengikuti pelatihan lebih tinggi kerjanya dibanding pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan memang berguna baik bagi pegawai sendiri maupun bagi pasien karena meningkatnya keterampilan pegawai dalam memberikan tindakan kepegawaian sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dapat memberikan kepuasan bagi pengguna jasa.

3. Komunikasi

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa (lihat tabel 4) responden yang komunikasinya baik sebagian besar kerjanya cukup yakni 48 orang (96,0%) dan kerjanya kurang sebanyak 2 orang (4,0%) sedangkan yang

komunikasinya kurang sebagian besar kerjanya cukup yakni 3 orang (60,0%) dan yang kerjanya kurang sebanyak 2 orang (40,0%). Hasil uji statistik diperoleh ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Barru ($r=0,511$).

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa responden yang memiliki komunikasi yang baik akan tetapi kerjanya kurang baik disebabkan karena responden tersebut tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan responden yang memiliki komunikasi yang tidak baik akan tetapi kerjanya baik disebabkan karena meskipun komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang kurang baik akan tetapi komunikasi yang terjadi antara staf (komunikasi horizontal) lebih baik serta terjalinnya komunikasi yang baik dengan instansi lain misalnya Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, Bappeda serta lintas sektor lainnya sehingga pegawai tidak ketinggalan informasi tentang program yang menjadi tanggung jawabnya.

Responden yang mempunyai kinerja baik lebih banyak menyatakan tumbuh solidaritas yang tinggi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sehingga menumbuhkan hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. pimpinan memberikan kesempatan yang luas untuk bertatap muka atau mengkomunikasikan segala yang berkaitan dengan kepentingan organisasi menghasilkan skor yang tertinggi.

Responden yang mempunyai kinerja kurang disebabkan hubungan yang harmonis tidak tercipta dengan seluruh rekan kerja, hal ini terjadi karena adanya penafsiran yang berbeda tentang kebijakan pimpinan. Responden yang dapat berkomunikasi dengan pimpinan dapat penjelasan tentang kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan sedangkan mereka yang tidak berkomunikasi akan menafsirkan sendiri kebijakan pimpinan.

4. Reward

Dari hasil penelitian yang ada (lihat tabel 5) didapatkan bahwa responden yang memiliki reward yang cukup sebagian besar kerjanya cukup yakni 49 orang (96,1%) dan yang kerjanya kurang yakni 2 orang (3,9%)

sedangkan yang memiliki reward yang kurang kinerjanya sama antara cukup dan kurang yaitu masing-masing 2 orang (50,0%). Hasil uji statistik diperoleh ada pengaruh reward terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Baru ($r=0,525$).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara diperoleh reward yang diberikan oleh Dinas Kesehatan baik itu berupa financial maupun non financial selalu diberikan sama rata pada pegawai walaupun pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya, uang lembur, sisa hasil usaha, pemberian motor dinas.

Berdasarkan hasil analisis dari kuesioner terlihat pada pernyataan bahwa penghargaan patut diberikan kepada orang yang sangat berprestasi dalam bekerja, menghasilkan skor yang tertinggi sedangkan yang mempunyai skor yang terendah pada pernyataan bahwa instansi telah bersikap adil dalam memberikan insentif tanpa memandang pangkat maupun jabatan.

Berdasarkan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diajukan Vroom bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan reward dari organisasi seperti pemberian bonus, promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan pegawai. Hasil ini juga bertentangan dengan teori keadilan (*equity theory*) yaitu bahwa apabila reward yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

5. Motivasi

Dari hasil penelitian ini (lihat tabel 6) didapatkan bahwa dari 69 responden yang menyatakan responden yang motivasinya cukup sebagian besar kinerjanya cukup yakni 50 orang (96,2%) dan yang kinerjanya kurang yakni 2 orang (3,8%) sedangkan yang motivasinya kurang, memiliki kinerja yang kurang yakni 27 orang (66,7%) dan kinerja cukup 1 orang (33,3%). Hasil uji statistik diperoleh ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Baru. Hal

ini berarti bahwa semakin pegawai maka semakin baik sebaliknya semakin kurang pegawai maka kurang baik.

Berdasarkan hasil terlihat bahwa responden motivasi yang cukup akan kurang disebabkan kesadaran responden berlangsung, tidak dapat pekerjaannya tidak tepat memahami penggunaan perlengkapan kerja yang benar.

Berdasarkan responden diperoleh motivasi petugas dalam oleh dorongan dan menyelesaikan pekerjaan dengan teori yang diungkapkan Herzberg, dimana ada unsur ekstrinsik yang menghubungkan dalam bekerja seperti pekerjaan, kondisi kerja, mutu supervisi dan mutu hubungan dengan rekan kerja, atasan. Bila hal tersebut tidak ada menimbulkan ketidakpuasan dalam diri seseorang sehingga bekerja yang pada akhirnya berakibat terhadap kinerja mereka. Teori motivasi yang dikemukakan Maslow, di mana orang berusaha kebutuhan yang lebih tinggi keselamatan, keamanan, harga diri.

KESIMPULAN

1. Variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai Kesehatan Kabupaten Baru.
2. Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Baru (0,278).
3. Variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesehatan Kabupaten Baru.

4. Variabel reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru ($r=0,525$)
5. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru ($r=0,350$).
6. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Barru adalah variabel reward ($wald = 2,239$).

SARAN

4. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diharapkan kepada Kepala Dinas Kesehatan mengupayakan peningkatan kemampuan melalui

pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal, juga dengan melakukan studi banding (*benchmarking*)

5. Diharapkan adanya perhatian dari Kepala Dinas sebaiknya memprioritaskan pegawai yang belum pernah ikut pelatihan untuk mengikuti pelatihan atau seminar/workshop.
6. Perlunya pimpinan meningkatkan komunikasi guna memberikan motivasi kepada terhadap pegawai secara langsung dan tatap muka.
7. Pemberian reward sebaiknya berdasarkan pada kinerja pegawai baik itu berupa insentif, promosi jabatan guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Tambunan, A. S. S. 2005. *Politik Hukum Berdasarkan UUD 1945*, Jakarta: Gramedia.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.
- Syam, Rahmi. 2010. *Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto*. Tesis Pascasarjana Unhas. Makassar.
- Mesrita. 2004. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Organisasi Dan Psikologis Terhadap Kinerja Bidan Desa Di Desa Dalam Pencatatan Pelaporan Program KIA Di Kabupaten Aceh Timur*.
- Wursanto, ig. 1994. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius.
- Sukaesih, Fitri. 2008. *Hubungan Karakteristik Petugas dengan Kinerja Petugas rekam Medik di RSUD. Rokan Hulu*. Tesis Universitas Sumatera Utara. Medan
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Setiawan, Wawan. 2007. *Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Pertolongan Persalinan Di Kabupaten Tasikmalaya*.
- Supeni.W.P. 2001. *Kinerja Petugas dalam Program Penanggulangan TB Paru Puskesmas dan Hubungannya dengan Faktor Psikologis, Faktor Individu dan Faktor Organisasi di Kabupaten Sukabumi*, Tesis Program Pascasarjana UI, Depok.
- Minaria. 2004. *Hubungan Faktor Individu, Organisasi dan Psikologis dengan Kinerja Pegawai di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK)*. Tesis Universitas Sumatera Utara. Medan