

Fungsi Manajemen Kepala Puskesmas dan Kinerja Pegawai Puskesmas

Dilgu Meri*, Destria Efliani, Muhammad Fauzan
STIKes Al Insyirah Pekanbaru, Indonesia
*email: dilgumeri09@gmail.com

Artikel history

Dikirim, Okt 25th, 2022

Ditinjau, Nov 05th, 2022

Diterima, Nov 29th, 2022

Copyright © 2022 Authors



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT

Performance is one of the most important factors in an organization, because it can be used as a benchmark for the success rate of the organization. Causes of decreased employee performance are conditions of management functions such as planning, organizing, actuating, and controlling are not good. This research aims to determine the relationship of management function by the chief of Public Health Center with the performance of health care officer Pangkalan Kuras 1. This research is a quantitative study with cross sectional study design. Sample number of 57 employees with total sampling technique, using chi-square test. The results showed that there was a link between the implementation of the planning function ($p = 0.000$), with employee performance. There is no link between the implementation of the organizing function ($p = 0.222$) with employee performance. There is a link between implementing the actuating function ($p = 0.010$) with employee performance. There is a link between implementing the management function controlling ($p = 0.020$) with employee performance. In conclusion to produce a performance that bail takes the implementation of good management function.

Keywords: *actuating; controlling; organizing; performance; planning*

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas adalah penerapan fungsi manajemen oleh kepala Puskesmas. Unsur-unsur yang terdapat pada fungsi manajemen saling berkesinambungan dalam mendukung peningkatan kinerja sebuah organisasi. Apabila penerapan fungsi manajemen suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga akan baik. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan pelaksanaan fungsi manajemen oleh kepala Puskesmas dengan kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Jumlah sampel sebanyak 57 pegawai dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelaksanaan fungsi *planning* ($p=0,000$) dengan kinerja pegawai. Tidak ada hubungan antara pelaksanaan fungsi *organizing* ($p=0,222$) dengan kinerja pegawai. Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi *actuating* ($p=0,010$) dengan kinerja pegawai. Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen *controlling*

($p=0,020$) dengan kinerja pegawai. Diharapkan kepada kepala Puskesmas penelitian ini untuk dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam peningkatan kinerja.

Kata Kunci: *actuating; controlling; kinerja; organizing; planning*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional. Tujuan diselenggarakannya pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Puskesmas merupakan garda depan dalam penyelenggaraan upaya kesehatan dasar (Permenkes, 2015). Puskesmas yang merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes, 2015).

Permasalahan yang sering terdengar dari masyarakat terkait pelayanan kesehatan di

puskesmas adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparaturnya yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah. Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya (Permenkes, 2015). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas adalah penerapan fungsi manajemen oleh kepala Puskesmas. Unsur-unsur yang terdapat pada fungsi manajemen saling berkesinambungan dalam mendukung peningkatan kinerja sebuah organisasi. Apabila penerapan fungsi manajemen suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga akan baik. Sehingga sebuah organisasi terkhusus organisasi pelayanan kesehatan "Puskesmas" akan selalu siap dan memberikan yang terbaik berupa pelayanan optimal kepada masyarakat (Permenkes, 2015).

Penelitian tentang pengaruh fungsi manajerial kepala ruang terhadap kinerja individu perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap

RSUD AM Parikesit Tenggarong tahun 2017, didapatkan bahwa: Ada pengaruh yang signifikan antara fungsi perencanaan Nilai $p=0,003 < 0,05$, pengorganisasian $p=0,015 < 0,05$, pengarahan $p=0,007 < 0,089$ dan pengawasan $p=0,151 > 0,05$ kepala ruang terhadap kinerja individu perawat dalam melaksanakan askep di Ruang Rawat Inap RSUD AM Parikesit Tenggarong (Sari, 2017). Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan kepala Puskesmas Pangkalan Kuras 1 dan beberapa orang pegawai pada tanggal 25 November 2019 di Puskesmas Pangkalan Kuras 1 masih ditemukan pegawai yang belum mengerjakan tugas sesuai tupoksinya, sering datang terlambat (10%), duduk di kantin saat jam kerja, pulang sebelum waktunya, studi dokumentasi pada absensi bulanan ada yang tidak hadir di kantor (absen) tanpa alasan yang jelas (3%), kepala Puskesmas juga menyatakan telah melaksanakan fungsi manajemen seperti *planning* namun belum pernah dievaluasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen oleh kepala Puskesmas dengan kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2020 di Puskesmas Pangkalan Kuras 1 Kecamatan Pangkalan Kuras. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras 1 berjumlah 68 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 57 orang. Kriteria inklusi dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dirancang oleh peneliti dan sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kriteria inklusi meliputi pegawai yang bersedia sebagai responden, pegawai yang memiliki pendidikan minimal DIII dan pegawai yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Sedangkan kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah pegawai yang sedang cuti dan tugas belajar. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*.

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan seluruh variabel, yaitu variabel independen maupun variabel dependen dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Pada penelitian ini analisis univariat dilakukan pada variabel *planning, organizing, actuating, controlling* dan kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Analisis bivariat ini menggunakan analisis tabulasi silang (*Crosstab*) yaitu menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom yang

datanya berskala nominal atau kategori. Dengan uji *Chi-square* menguji apakah ada hubungan antara masing-masing variabel independen fungsi manajerial kepala Puskesmas yaitu *planning, organizing, actuating, controlling* secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen tentang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila hasil uji Chi-squares (χ^2) nilai $p \leq 0.05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan atau assosiasi antara variabel

independen dan dependen (Suharsimi, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data tabel 1 dapat dilihat bahwa sebanyak 48 orang responden berjenis kelamin perempuan, sebanyak 40 orang dengan Pendidikan DIII dan seluruh responden (57 orang) memiliki lama kerja ≥ 1 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras I

Karakteristik Pegawai	Jumlah
Laki-laki	9 orang
Perempuan	48 orang
Pendidikan	
-D3	40 orang
-S1	17 orang
Lama Kerja	
≥ 1 tahun	57 orang

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa sebanyak 30 responden (52,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi *planning* oleh kepala Puskesmas dikategorikan baik dan sebanyak 27 responden (47,4%) menyatakan bahwa fungsi *planning* oleh kepala puskesmas dikategorikan kurang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zanah, 2016) yaitu 12 responden (57,1%) menyatakan pelaksanaan perencanaan baik. *Planning* merupakan proses merumuskan perencanaan dengan melibatkan berbagai pihak baik seluruh pegawai Puskesmas

maupun masyarakat dalam membuat perencanaan program juga berdasarkan prioritas masalah yang ada disertai dengan adanya kerjasama antara lintas program maupun lintas sektor serta membuat perencanaan dengan melihat analisis SWOT dari Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Peneliti berasumsi bahwa *planning* merupakan proses merumuskan perencanaan dengan melibatkan berbagai pihak baik seluruh pegawai Puskesmas maupun masyarakat dalam membuat perencanaan program juga berdasarkan prioritas masalah yang ada disertai dengan adanya kerjasama antara lintas program

maupun lintas sektor serta membuat perencanaan dengan melihat analisis SWOT dari Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Dari hasil uji kuesioner didapatkan bahwa

kepala Puskesmas kurang dalam merencanakan untuk pendidikan pegawai dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Fungsi-fungsi Manajerial Pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras 1

Fungsi Manajerial	f (n=57)	%
Fungsi <i>Planning</i>		
Baik	30	52,6
Kurang Baik	27	47,4
Fungsi <i>Organizing</i>		
Baik	30	52,6
Kurang Baik	27	47,4
Fungsi <i>Actuating</i>		
Baik	29	50,9
Kurang baik	28	49,1
Fungsi <i>Controlling</i>		
Baik	30	52,6
Kurang baik	27	47,4
Kinerja		
Baik	34	59,6
Kurang baik	23	40,4

Pada fungsi *organizing* dapat dilihat bahwa dari 57 responden, sebanyak 34 responden (59,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi *organizing* oleh kepala Puskesmas dikategorikan baik dan sebanyak 23 responden (40,4%) menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi *organizing* oleh kepala Puskesmas dikategorikan kurang baik. *Organizing* kepala Puskesmas berjalan dengan baik dengan cara menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sesuai dengan latar belakang dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan tupoksi serta adanya kerjasama

dengan pegawai lain dalam mencapai tujuan yang ada di Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Namun dalam hal ini peneliti masih mendapati beberapa pegawai Puskesmas yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya dikarenakan kurangnya tenaga ahli dalam bidang tersebut. Kemudian dari hasil uji kuesioner didapatkan bahwa kurangnya komunikasi kepala Puskesmas dalam pengambilan keputusan kepada pegawai.

Sebanyak 50,9% responden menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi *actuating* oleh kepala Puskesmas dikategorikan baik dan

sebanyak 49,1% responden menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi *actuating* oleh kepala Puskesmas dikategorikan kurang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amri, 2010) yaitu 14 responden (60,9%) menyatakan pelaksanaan *actuating* yang baik. Melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan dan berupaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan adanya kerja sama yang baik dalam tim dan membina kerja sama lintas program maupun lintas sektor maka diharapkan akan tercapainya tujuan dan target yang telah direncanakan (Satrianegara, 2014).

Sebanyak 52,6% responden menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi *controlling* dikategorikan baik dan sebanyak 47,4% responden menyatakan bahwa fungsi *controlling* oleh kepala Puskesmas dikategorikan kurang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amri, 2010) yaitu 13 responden (56,5%) menyatakan pelaksanaan *actuating*

yang baik. Kontrol mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak (Zanah, 2016). Sebanyak 59,6% responden menyatakan bahwa kinerja pegawai Puskesmas dikategorikan baik dan sebanyak 40,4 % responden menyatakan bahwa kinerja pegawai Puskesmas dikategorikan kurang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syam, 2018) yaitu 12 responden (57,1%) menyatakan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai akan baik jika pelaksanaan fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating dan controlling*) dilaksanakan dengan baik. Dari hasil uji kuesioner didapatkan bahwa masih banyak nya pegawai yang belum bekerja sesuai standar. Peneliti berasumsi pegawai belum bekerja sesuai standar merupakan penyebab kurang tercapainya kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Hubungan Antara Fungsi Planning Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1

<i>Planning</i>	Kinerja Pegawai				Total	p value	OR
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	25	83,3	5	16,7	30	100	0,000 (2,85-34,89)
Kurang Baik	9	33,3	18	66,7	27	100	
Total	34	59,6	23	40,4	57	100	

Dari hasil analisis hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen *planning* oleh kepala Puskesmas dengan kinerja pegawai didapatkan bahwa dari 30 responden yang menyatakan *planning* yang baik akan menjadikan kinerja pegawai baik sebesar 83,3%. Sedangkan dari 27 responden yang menyatakan *planning* yang kurang baik akan tetap menjadikan kinerja baik sebesar 33,3% dan kinerja kurang baik sebesar 66,7%. Hasil uji chi-square di dapatkan nilai $p=0,000$, artinya ada hubungan antara fungsi *planning* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramlan, 2017), hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak ada hubungan antara *planning* terhadap kinerja pegawai.

Planning meliputi pengaturan tujuan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. *Planning* telah dipertimbangkan sebagai fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manajer kerjakan. *Planning* merupakan langkah awal dalam proses manajemen, karena dengan merencanakan aktivitas organisasi kedepan, maka segala sumber daya dalam organisasi difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar manajemen, karena fungsi-fungsi lain (*controlling, actuating, controlling*) harus terlebih dulu direncanakan. Oleh karena itu dengan menyusun *planning* yang baik akan menjadikan kinerja yg baik pula.

Tabel 4. Hubungan Antara Fungsi *Organizing* Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1

<i>Organizing</i>	Kinerja Pegawai				Total	<i>p value</i>	OR
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,222 2,2 (0,76-6,77)
Baik	23	67,6	11	47,8	34	100	
Kurang Baik	11	47,8	12	52,2	23	100	
Total	34	59,6	23	40,4	57	100	

Dari hasil analisis hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen *organizing* oleh kepala Puskesmas dengan kinerja pegawai bahwa dari 34 responden menyatakan *organizing* yang baik akan menjadikan kinerja pegawai sebesar 67,6%

dan kurang baik sebesar 47,8%. Sedangkan dari 23 responden menyatakan *organizing* yang kurang baik akan tetap menjadikan kinerja yang baik sebesar 47,8% dan kurang baik sebesar 52,2%. Hasil uji chi-square di dapatkan nilai $p=0,222$, artinya

tidak ada hubungan antara fungsi *organizing* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumajas, Saleh dan Bahar, (2013) dengan judul “Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Rumah Sakit”. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap BLU RSUP Prof Dr.R.D Kandou Manado.

Organizing juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan ke dalam setiap tugas yang spesifik dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas. Pengaturan

itu mencakup pembagian tugas, alat-alat, sumber daya manusia, wewenang dan sebagainya untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan (Amelia, Hamsah and Betan, 2016). Hasil yang peneliti peroleh terkait tidak adanya hubungan antara fungsi *organizing* dengan kinerja didukung oleh hasil pemantauan peneliti lakukan dimana pegawai Puskesmas masih ada yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga mereka kurang mengetahui secara jelas tugas dan tanggung jawabnya ini terjadi dikarenakan kurangnya tenaga ahli dibidang tersebut (Hidayat, Pratiwi and Agustin, 2016). Oleh karena itu menetapkan pekerjaan dengan sumber daya yang tepat dapat menunjang kinerja yang baik.

Tabel 5. Hubungan antara Pelaksanaan *Actuating* dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1

<i>Actuating</i>	Kinerja Pegawai				Total	p value	OR
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	8,6 (2,5-29,7)
Baik	24	82,8	5	17,2	29	100,0	0,010
Kurang Baik	10	37,5	18	64,3	28	100,0	
Total	34	59,6	23	40,4	57	100,0	

Dari analisis hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen *actuating* oleh kepala Puskesmas dengan kinerja pegawai didapatkan bahwa dari 29 responden yang menyatakan *actuating* yang baik akan

menjadikan kinerja pegawai yang baik sebesar 82,8% dan kurang baik sebesar 17,2%. Sedangkan dari 28 responden yang menyatakan *actuating* yang kurang baik akan tetap menjadikan kinerja baik sebesar

37,5% dan kurang baik sebesar 64,3%. Hasil uji chi-square di dapatkan nilai $p=0,010$, yang artinya ada hubungan antara fungsi *actuating* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syam, 2018) dengan judul “Hubungan Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Antang Kota Makassar Tahun 2018”. Adanya hubungan *actuating* dengan kinerja pegawai. Fungsi *actuating* yang baik akan mendukung fungsi *planning* dan *organizing* sehingga menjadikan kinerja lebih baik.

Actuating membuat urutan rencana menjadi tindakan dalam suatu organisasi. Sehingga tanpa tindakan nyata, rencana akan menjadi imajinasi atau impian yang tidak pernah

menjadi kenyataan. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik akan menjadi kurang baik bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja organisasi yang bertanggung jawab. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi (Nivalinda, Hartini and Santoso, 2013). Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap pelaku organisasi harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Inti dari *actuating* adalah menggerakkan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mencapai tujuan organisasi.

Tabel 6. Hubungan antara Fungsi *Controlling* dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1

<i>Controlling</i>	Kinerja Pegawai				Total		<i>p value</i>	OR
	Baik		Kurang Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Baik	24	80,0	6	20,0	30	100,0	0,020	6,8 (2,0-22,2)
Kurang Baik	10	37,0	17	63,0	27	100,0		
Total	34	59,6	23	40,4	57	100,0		

Dari analisis hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen *controlling* oleh kepala Puskesmas dengan kinerja pegawai didapatkan bahwa dari 30 responden yang menyatakan *controlling* yang baik akan menjadikan kinerja pegawai baik sebesar

80,0%, sedangkan dari 27 responden yang menyatakan *controlling* yang kurang baik akan tetap menjadikan kinerja baik sebesar 37,0% dan kurang baik sebesar 63,0%. Hasil uji chi-square didapatkan nilai $p=0.020$, artinya ada hubungan antara

fungsi *controlling* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras 1. *Controlling* memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Hal ini membandingkan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, pimpinan harus mengambil tindakan yang sifatnya mengoreksi (Pratiwi, Agustin and Hidayat, 2015). Pengawasan sebagai “Proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan (Terry, George R Terry & Rue, 2010; Amri and Ardenny, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan terdapat hubungan pelaksanaan fungsi *planning* dengan kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1, demikian pula dengan fungsi *actuating* dan fungsi *controlling*, namun tidak ada hubungan pelaksanaan fungsi *organizing* dengan kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan Kuras 1.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada ibu Dr. Ns. Hj. Rifa Yanti, S. Kep, M. Biomed selaku ketua STIKes Al Insyirah Pekanbaru yang telah memberikan dukungan secara moril dan materil sehingga penelitian ini dapat berjalan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, R., Hamsah, H. and Betan, A. B. (2016) ‘Persepsi Pasien Rawat Inap Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Dara ’ Kabupaten’, *Persepsi Pasien Rawat Inap Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Dara ’ Kabupaten*, 1, p. 21.
- Amri (2010) ‘Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis’. Pekanbaru: Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.
- Amri, A. and Ardenny, A. (2022) ‘Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten’, *JONAH: Journal of Nursing and Homecare*, 23, pp. 1–9.
- Hidayat, A. A., Pratiwi, A. and Agustin, R. (2016) ‘Implementasi Sistem Manajemen Mutu Pelayanan Keperawatan Melalui Kepemimpinan Mutu Kepala Ruangan’, *Jurnal Ners*, 11(1), pp. 1–6. doi: 10.20473/jn.v11i1.1450.
- Kumajas, S. S., Saleh, A. and Bahar, B. (2013) ‘Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Kinerja

- Perawat di Badan Layanan Umum Rumah Sakit', (56), pp. 1–13.
- Nivalinda, D., Hartini, M. C. I. and Santoso, A. (2013) 'Pengaruh Motivasi Perawat dan Gaya kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien oleh Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit Pemerintah di Semarang', *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2), pp. 138–145.
- Permenkes (2015) 'Tentang Akreditasi Puskesmas Klinik Pratama, Tempat Praktik Mandiri Dokter dan Dokter Gigi'. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Pratiwi, A., Agustin, R. and Hidayat, A. A. (2015) 'Kepemimpinan mutu kepala ruangan di rumah sakit dengan implementasi sistem manajemen mutu pelayanan keperawatan', *The Sun*, 2(3), pp. 1–9.
- Ramlan (2017) 'Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Swadharma Makassar Jurnal Riset'. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sari, D. (2017) 'Pengaruh Fungsi Manajerial Kepala Ruang Terhadap Kinerja Individu Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Aji Muhammad Parikesit Tenggara Kalinantan Timur', *Makassar: Universitas Hasanuddin*.
- Satrianegara, M. . (2014) *Organisasi dan manajemen pelayanan kesehatan*, Salemba Medika. Jakarta.
- Suharsimi (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syam, Z. (2018) *Hubungan Penerapan Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Antang Kota Makassar Tahun 2018*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Terry, George R Terry & Rue, L. W. (2010) *Dasar - dasar manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Zanah, R. F. M. (2016) 'Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Asri Rahayu', *Universitas Majalengka*. Majalengka.