

The Link between the Implementation of Management Functions on the Performance of Primary Health Care Employees

Author :

**Marlina Yusnita Nasution¹,
Rapotan Hasibuan²**

*marlinayusnitasnst@gmail.com,
Universitas Islam Negeri Sumatera
Utara, Indonesia¹*

*rapotanhasibuan@uinsu.ac.id,
Universitas Islam Negeri Sumatera
Utara, Indonesia*

DOI :10.24903/kujkm.v8i1.1207

Received: March 2022

Accepted: May 2022

Published: June 2022

P-ISSN: 2477-1880 E-ISSN: 2502-6623
Kesmas Uwigama : Jurnal Kesehatan Masyarakat

Abstract

Background: The condition of the management function (POAC) is one of the causes of declining employee performance in service organizations. Therefore, it is necessary to pay attention to the management function (POAC) to have a positive impact such as increasing employee performance at the Public health center

Objectives: This study aims to determine the relationship between the management function (POAC) and employee performance at the Langga Payung Health Center.

Research Methods: The type of research used is quantitative with a cross-sectional study design with a sample of 95 respondents. Data was collected by filling out a questionnaire. Data analysis was univariate and bivariate (chi-square).

Results: The results showed that in general the management function (POAC) was categorized as good and the employee performance was classified as good. Meanwhile, the bivariate test proved the significance of the relationship only on the controlling function ($p=0.008$).

Conclusion: There is no significant relationship between planning, organizing, and actuating management functions with the performance of Langga Payung Health Center employees. And there is a significant relationship between the controlling management function and the performance of the Langga Payung Health Center employees. This means that respondents cannot prove that the Planning, Organizing, and Actuating variables have a relationship with employee performance in this study and do not rule out other variables that can affect employee performance other than the management function at the Langga Payung Health Center.

Keywords: Management Function; POAC; Employee Performance, Public Health Center

Abstrak

Latar Belakang: Kondisi fungsi manajemen (POAC) merupakan salah satu dari penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan. Oleh karena itu perlunya memperhatikan fungsi manajemen (POAC) agar menimbulkan dampak positif seperti peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara fungsi manajemen (POAC) dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung .

Metode Penelitian: Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional study* dengan jumlah sampel 95 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner. Data analisis secara univariat dan bivariat (*chi-square*)

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum fungsi manajemen (POAC) tergolong kategori baik dan kinerja pegawai tergolong baik. Sementara uji bivariat membuktikan signifikansi hubungan hanya pada fungsi *controlling* ($p=0,008$).

Kesimpulan: Tidak ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen *planning, organizing dan actuating* dengan kinerja pegawai Puskesmas Langga Payung. Dan ada hubungan signifikan antara fungsi manajemen *controlling* dengan kinerja pegawai Puskesmas Langga Payung. Hal ini berarti responden tidak dapat membuktikan variabel *Planning, Organizing dan Actuating* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dalam penelitian tidak menutup kemungkinan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain fungsi manajemen di Puskesmas Langga Payung.

Kata kunci: Fungsi Manajemen; POAC; Kinerja Pegawai; Puskesmas

Copyright Notice



This work is licensed under [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Investasi kesehatan merupakan hal yang diupayakan oleh Bangsa Indonesia sebagai upaya pembangunan kesehatan, seperti pengembangan sumber daya manusia yang produktif baik sosial dan ekonomi. Keberhasilan pengembangan kesehatan sangat ditentukan oleh keberlangsungan antara program dan upaya sektoral, dan kelangsungan upaya yang dilakukan periode lalu.

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 72 tahun 2012 menyebut bahwa pengelolaan kesehatan yang diselenggarakan dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) dapat ditempuh melalui pengelolaan administrasi atau manajemen kesehatan, yang saling mendukung satu sama lain memastikan bahwa kesehatan yang baik tercapai. Pasal 3 Perpres ini menetapkan bahwa komponen manajemen kesehatan digabung ke dalam subsistem yang mana manajemen menjadi salah satu hal Sistem Kesehatan Nasional. Dan disebutkan juga bahwa SKN (Sistem Kesehatan Nasional) merupakan pedoman untuk penyusunan dan pelaksanaan peningkatan derajat kesehatan di awal pelaksanaan *Planning* hingga pelaksanaan pengawasan (Perpres RI No. 72, 2012).

Akibat dari upaya kesehatan yang belum optimal membuat tata kelola yang masih lemah dan tumpang tindihnya regulasi, belum memenuhi syarat NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria), belum memenuhi syaratnya sinergi pusat dan daerah, belum optimalnya pengelolaan puskesmas di daerah, belum optimalnya pembangunan dan pergerakan yang terintegrasi. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia berharap ada upaya penguatan dan penyempurnaan regulasi, penguatan pengelolaan dan pengelolaan puskesmas di daerah (khususnya kabupaten/kota), penguatan sinergi pusat dan daerah, peningkatan pembangunan

terintegrasi dan penguatan kegiatan pengawasan dan evaluasi (Kemenkes, 2020).

Manajemen perencanaan kesehatan di tingkat Kementerian Kesehatan pada hakikatnya bergerak baik yang ditunjukkan melalui penggunaan teknologi informasi melalui sistem perencanaan, penganggaran dan pemantauan. Masalah dengan perencanaan kesehatan termasuk kurangnya data dan informasi yang memadai, yang tersedia ketika dibutuhkan. Masalah juga muncul karena tidak adanya mekanisme untuk memastikan koordinasi dan integrasi baik rencana dan anggaran Kementerian Kesehatan dengan rencana dan anggaran kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah, termasuk penggunaan hasil evaluasi untuk masuk ke proses penyusunan perencanaan (Kemenkes, 2015).

Undang-Undang, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri Kesehatan telah ditetapkan guna mengatur distribusi tenaga kesehatan, pembiayaan kesehatan, pemberdayaan masyarakat, perencanaan dan sistem informasi kesehatan, kemandirian dan penyediaan obat dan vaksin dan alat kesehatan, pelaksanaan sistem kesehatan nasional memperkuat asuransi (JKN) dan usaha kesehatan lain (Kemenkes RI, 2015). Upaya mewujudkan kualitas terbaik memerlukan upaya perbaikan terus-menerus oleh semua pihak, baik dari sumber daya manusia di segala tingkatan teknologi yang digunakan, metode dan metode yang digunakan lingkungan dan lainnya (Debora dkk., 2020).

Sungai Kanan merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki 55.017 jiwa dengan luas wilayah 256 Km², dan memiliki 2 puskesmas yaitu puskesmas Langga Payung dan puskesmas Huta Godang (Statistik & Selatan, 2019). Melalui survey awal yang peneliti lakukan, angka kunjungan pasien di Puskesmas Langga Payung *fluktuatif* tanpa adanya angka

kunjungan yang signifikan bahkan cenderung menurun. Fenomena ini mengindikasikan kunjungan pasien memiliki kaitan dengan kinerja pegawai dalam meningkatkan kunjungan pasien dan kualitas pelayanan Kesehatan.

Kondisi fungsi manajemen (POAC) adalah salah satu dari penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan. Fungsi manajemen (POAC) ini mencakup *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Berjalannya keempat fungsi dengan baik bisa dikatakan suatu manajemen berhasil. Kesenjangan yang terdapat pada fungsi manajemen mengakibatkan secara utuh manajemen menyebabkan tidak teraih proses manajemen yang baik (Ramlan, 2017).

Syam (2018) dalam penelitiannya tentang hubungan fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai kesehatan Puskesmas menemukan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki kinerja baik walaupun perencanaan masih kurang baik, yang berarti pegawai fungsional tidak bekerja karena ingin mencapai sesuatu dari fungsi manajemen perencanaan tetapi antara lain akibat tidak dilibatkan dalam proses perencanaan atau hanya ingin mencapai target kinerja individu. Adapun untuk hubungan *organizing, actuating dan controlling*, pegawai memiliki *organizing, actuating dan controlling* yang baik begitu juga kinerjanya.

Permasalahan kinerja manajemen Puskesmas dari faktor *planning* diantaranya adalah masih banyak pegawai yang belum memahami bagaimana cara pembuatan Rencana Usulan Kegiatan dan Rencana Pelaksanaan Kegiatan yang tidak hanya langsung menghasilkan RKA. Sesuai dengan penelitian Syam (2018) yang juga memiliki permasalahan yang sama mengenai pemahaman RUK dan RPK.

Permasalahan *organizing* yang dijumpai antara lain adalah masih adanya pegawai yang melakukan pekerjaan rangkap.

Ismail (2015 dalam Rana, Kolibu, & Korompis, 2020) mengemukakan kewajiban kerja mempengaruhi kinerja individu dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan. Pekerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, serta ada kemungkinan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, tidak memadai dan berujung pada kekecewaan (Rana, dkk., 2020).

Sulitnya koordinasi antar pegawai dalam pelaksanaan program yang akan dijalankan merupakan bentuk masalah yang termasuk fungsi manajemen *actuating*. Suatu kegiatan sangat memerlukan koordinasi yang baik, karena pelaksanaan tugas akan sulit berjalan lancar tanpa koordinasi yang optimal. Selain itu, kesulitan melakukan sasaran kinerja pegawai merupakan permasalahan berdasarkan *controlling* pada pegawai Puskesmas. Sistem manajemen kinerja membantu dalam menentukan sasaran dalam proses pencapaian dan penilaian kinerja (Rivani, dkk., 2018; Sari, dkk., 2020).

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Hubungan Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Puskesmas Langga Payung Tahun 2021". Mengingat bahwa dalam pembangunan kesehatan nasional sangat dibutuhkan penerapan fungsi manajemen yang baik khususnya di Puskesmas yang menjadi sepenuhnya dalam pelayanan kesehatan masyarakat dan menjadi bagian fokus penting dalam pembangunan kesehatan nasional 2020-2025.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain *cross sectional study* untuk mengetahui hubungan fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung yang diukur dalam suatu waktu tertentu. Populasi penelitian ini

adalah para pegawai di Puskesmas Langga Payung. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *non probability sampling* dengan spesifiknya menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*) yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi (*total sampling*) yaitu 95 pegawai yang merupakan seluruh pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang bekerja di Puskesmas Langga Payung dan variabel independen yang digunakan ialah POAC yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*. Sesuai dengan teori George R. Terry.

Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Pegawai di Puskesmas Langga Payung

No.	Karakteristik Pegawai	n	%
1.	Jenis Kelamin		
	- Perempuan	92	96,84%
	- Laki-Laki	3	2,1%
2.	Pendidikan		
	- S2	1	1,1%
	- S1	7	7,4%
	- D4	2	2,11%
	- D3	75	79%
	- D1	3	3,2%
	- SPK	3	3,2%
	- SMA	3	3,2%
3.	Umur Responden		
	- 25-29	24	25,3%
	- 30-39	43	45,3%
	- 40-49	26	27,4%
	- 50-59	2	2,11%
4.	Jabatan		
	- Kepala Puskesmas	1	1,1%
	- Dokter	4	4,21%

- Bidan Penyelia	4	4,21%
- Perawat Penyedia	2	2,1%
- Bidan Pelaksana	18	18,95%
- Perawat Pelaksana	13	13,68%
- Tenaga Kesehatan	51	53,68%
- Tenaga Kefarmasian	1	1,1%
- Apoteker	1	1,1%
5. Lama Kerja		
- < 3 tahun	20	21,1%
- 3-10 tahun	58	61,1%
- 11-20 tahun	13	13,68%
- > 21 tahun	4	4,21%

Berdasarkan tabel 1 responden penelitian ini berjumlah 95 orang yang terbagi 49 pegawai berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 46 pegawai berstatus non PNS (Pegawai Negeri Sipil). Dari Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa responden didominasi jenis kelamin perempuan sebanyak 92 orang sedangkan laki-laki sebanyak 3 orang. Selain itu, mayoritas responden berpendidikan D3 atau Ahli Madya yakni 75 orang (79%) diikuti Strata-1 sebanyak 7 orang (7,4%). Tabel juga menunjukkan hampir setengah dari jumlah responden berada dalam kelompok umur 25-34 tahun yakni 52 orang (49,4%) di mana umur ini termasuk dalam kelompok usia produktif.

Lama kerja yang ditempuh berdasarkan 95 responden dalam penelitian ini, mayoritas responden lama kerja berada pada masa 3-10 tahun yakni 58 orang (61,1%) diikuti berada pada masa <3 tahun yakni 20 orang (21,1%). Tabel juga menunjukkan hampir setengah dari jumlah responden berada pada jabatan tenaga kesehatan yakni 51 orang (53,68%), diikuti pada jabatan bidan pelaksana yakni 18 orang (18,95%) dan perawat pelaksana 13 orang (13,68%).

Tabel 2 Hasil Uji *Chi Square*

Kategori	Kinerja Pegawai				Total		<i>p-value</i>
	Baik		Sedang		f	%	
	f	%	f	%			
<i>Planning</i>							
Baik	43	45,3%	27	28,4%	70	73,7%	0,482
Sedang	18	18,9%	7	7,4%	25	26,3%	
<i>Organizing</i>							
Baik	59	62,1%	30	31,6%	89	93,7%	0,183
Sedang	2	2,1%	4	4,2%	6	6,32%	
<i>Actuating</i>							
Baik	61	64,2%	32	33,7%	93	97,9%	0,126
Sedang	0	0	2	2,1%	2	2,1%	
<i>Controlling</i>							
Baik	60	63,2%	28	29,5%	88	92,6%	0,008*
Sedang	1	1,1%	6	6,3%	7	7,4%	

* Signifikan < α 5%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa ada tidaknya hubungan antara *planning* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung. Dari tabel dapat dilihat dari total 70 responden memiliki *planning* baik, 43 responden (45,3%) kinerja pegawai tergolong baik dan 27 responden (28,4%) kinerja pegawai tergolong sedang. Dari total 25 responden yang memiliki *planning* sedang, 18 responden (18,9%) kinerja pegawai tergolong baik dan 7 responden (7,4%) kinerja pegawai tergolong sedang dengan *p-value* 0,482.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan ada tidaknya hubungan antara *organizing* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung. Dari tabel dapat dilihat dari total 89 responden memiliki *organizing* baik, 59 responden (62,1%) kinerja pegawai tergolong baik dan 30 responden (31,6%) kinerja pegawai tergolong sedang. Dari total 6 responden yang memiliki *organizing* sedang, 2 responden (2,1%) kinerja pegawai tergolong baik, dan 4 responden (4,2%) kinerja pegawai tergolong sedang dengan *p-value* 0,183.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan ada tidaknya hubungan antara *actuating* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung. Dari tabel dapat dilihat dari total 93 responden memiliki *actuating* baik, 61 responden (64,2%) kinerja pegawai tergolong baik dan 32 responden (33,7%) kinerja pegawai tergolong sedang. Dari total 2 responden yang memiliki *actuating* sedang, tidak ada responden kinerja pegawai tergolong baik, dan 2 responden (2,1%) kinerja pegawai tergolong sedang dengan *p-value* 0,126.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan ada tidaknya hubungan antara *controlling* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung. Dari tabel dapat dilihat dari total 88 responden memiliki *controlling* baik, 60 responden (63,2%) kinerja pegawai tergolong baik dan 28 responden (29,5%) kinerja pegawai tergolong sedang. Dari total 7 responden yang memiliki *controlling* sedang, 1 responden (1,1%) kinerja pegawai tergolong baik dan 6 responden (6,3%) kinerja pegawai tergolong sedang dengan *p-value* 0,008.

Pembahasan

1. Hubungan Fungsi Manajemen *Planning* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian analisis bivariat pada fungsi manajemen *planning* menunjukkan bahwa dari 95 responden yang telah diteliti di Puskesmas Langga Payung menyatakan bahwa hubungan fungsi manajemen *planning* dengan kinerja pegawai lebih banyak menyatakan baik yaitu sebesar 73,7% dengan nilai *p-value* = 0,486. Dengan ketentuan $p > 0,05$ atau nilai $p = 0,486 > 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan signifikan antara fungsi manajemen *planning* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Febriani, dkk. (2019), yang menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara perencanaan/*planning* dengan kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang tahun 2019.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aotama (2016), yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perencanaan atau *planning* dengan kinerja Karyawan Di Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon tahun 2016. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ray (2019), yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perencanaan atau *planning* dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas responden memiliki *planning* dalam kategori baik. Pegawai terlibat pegawai dalam membuat perencanaan program di puskesmas serta pembuatan perencanaan yang berdasarkan analisis SWOT yaitu *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *threats* (hambatan) dengan baik sehingga kinerja pegawai pun menjadi baik pula.

2. Hubungan Fungsi Manajemen *Organizing* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian analisis bivariat pada fungsi manajemen *organizing* menunjukkan bahwa dari 95 responden yang telah diteliti di Puskesmas Langga Payung menyatakan bahwa hubungan fungsi manajemen *organizing* dengan kinerja pegawai lebih banyak menyatakan baik yaitu sebesar 73,7% dengan nilai *p-value* = 0,183. Dengan ketentuan $p > 0,05$ atau nilai $p = 0,183 > 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan signifikan antara fungsi manajemen *organizing* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Safitri (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pengorganisasian atau *organizing* dengan kinerja perawat RSUD Bangkinang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Saputra (2020), yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengorganisasian atau *organizing* dengan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki *organizing* kategori baik. Menunjukkan pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Di Puskesmas Langga Payung pegawainya sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, sehingga kinerja pegawai pun menjadi baik pula.

3. Hubungan Fungsi Manajemen *Actuating* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian analisis bivariat pada fungsi manajemen *actuating*

menunjukkan bahwa dari 95 responden yang telah diteliti di Puskesmas Langga Payung menyatakan bahwa hubungan fungsi manajemen *organizing* dengan kinerja pegawai lebih banyak menyatakan baik yaitu sebesar 93,7% dengan nilai *p-value* = 0,183. Dengan ketentuan $p > 0,05$ atau nilai $p = 0,126 > 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan signifikan antara fungsi manajemen *actuating* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2014), yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara *actuating* dengan kinerja perawat RSUD Bangkinang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Maxie & Rismayanti (2018), yang menyatakan ada hubungan signifikan antara fungsi manajemen dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dimana pegawai melaksanakan tugas berdasarkan arah dan kemampuan yang ingin dicapai dengan standar pelayanan yang telah ditentukan, menjalankan tugas dengan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, bertanggung jawab dan mempunyai komitmen yang kuat demi kepuasan pasien dengan baik sehingga kinerja pegawai pun menjadi baik pula.

4. Hubungan Fungsi Manajemen *Controlling* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian analisis bivariat pada fungsi manajemen *controlling* menunjukkan bahwa dari 95 responden yang telah diteliti di Puskesmas Langga Payung menyatakan bahwa hubungan fungsi manajemen *controlling* dengan kinerja pegawai lebih banyak menyatakan baik yaitu sebesar 92,6% dengan nilai *p-value* = 0,008. Dengan ketentuan $p < 0,05$ atau nilai $p = 0,126$

$< 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan signifikan antara fungsi manajemen *controlling* dengan kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Djuwita & Prayoga (2017), yang menyatakan bahwa pengawasan atau *controlling* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Ramlan (2017) yang menyatakan bahwa antara *controlling* dengan kinerja, membuktikan bahwa paling menonjol terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diketahui sebagian besar responden memiliki kategori baik yang mana responden merasa pengawasan yang dilakukan seperti solusi, teguran jika melaksanakan kekeliruan, dan arahan sehingga membuat setiap pelayanan yang dikerjakan berjalan maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen *planning* dengan kinerja pegawai Puskesmas Langga Payung ($p=0,482$)
2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen *organizing* dengan kinerja pegawai Puskesmas Langga Payung ($p=0,183$)
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen *actuating* dengan kinerja pegawai Puskesmas Langga Payung ($p=0,126$)
4. Ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen *controlling* dengan kinerja pegawai Puskesmas Langga Payung ($p=0,008$).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dari seluruh fungsi manajemen yang

diteliti terhadap kinerja, hanya fungsi manajemen *controlling* atau pengawasan yang memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Langga Payung. Hal ini berarti responden tidak dapat membuktikan variabel *Planning, Organizing dan Actuating* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini dan tidak menutup kemungkinan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain fungsi manajemen di Puskesmas Langga Payung.

Referensi

- Aotama, R. C. (2016). Pengaruh perencanaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di universitas sariputra indonesia tomohon. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 381–394. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12750/12343>
- Debora, R., Sumampow, J., Kolibu, F. K., Mandagi, C. K. F., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Kesmas, J. (2020). *Hubungan Antara Penerapan Total Quality Management (Tqm) Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Minanga*. 9(4), 77–84.
- Djuwita, T. M., & Prayoga, I. A. (2017). Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai: Studi kasus di kecamatan pasirjambu kabupaten bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 11(1), 1–16. <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia/article/view/328/317>
- Febriani, A. W., Sarwoko, E., & Graha, A. N. (2019). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasipada badan kepegawaian daerah pemkot malang. *Jurnal Riset Mahasiswa ...*, 2(2), 1–7. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/4075>
- Kemenkes. (2020). Pokok-Pokok Renstra Kemenkes 2020-2024. *Pokja Renstra Kemenkes 2020-2024*, 1–40.
- Maxie, J. S., & Rismayanti, R. (2018). Penerapan fungsi manajemen sebagai metode meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–8. <http://journal.ibmasmi.ac.id/index.php/AB/article/view/310>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007.
- Ramlan. (2017). Pengaruh fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan pada pt prima swadharma makassar. *Jurnal Riset Unibos Makassar*, 3(7), 45–56. <http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/113>
- Rana, S., Kolibu, F. K., & Korompis, G. E. C. (2020). Hubungan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas paniki bawah kota manado. *KESMAS*, 9(6), 53–58. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/30890>
- Ray, R. I. W. (2019). Perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada krl commuter line bogor-jakarta. *Business Management Journal*, 14(2). <https://doi.org/10.30813/bmj.v14i2.1474>
- Rivani, S. J., Idris, A., & Linggi, R. K. (2018). Koordinasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan sidodadi samarinda. 6(4), 1714–1727. https://ejournal.ip.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2018/09/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjil_09-24-18-10-17-23
- Safitri, R. H. Y. (2014). Hubungan fungsi manajerial kepala ruangan dengan kinerja perawat di rsud bangkinang. *Jurnal Keperawatan STIKes Tuanku Tambusai Riau*, 24, 52–62. <https://scholar.archive.org/work/ex2rqkvulfbljcc7lmuppp6ly/access/wayback/http://journal.stkiptam.ac.id/index.php/ners/article/download/235/141/>
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh pengorganisasian dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kabupaten ogan komering ulu timur timur. *Edunomika*, 04(02), 1–11. <https://scholar.archive.org/work/qpiumwvxtvdxdlb2tabdd2gby/access/wayback/https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/ji>

e/article/download/1234/pdf
Sari, R. P., Densy, A., & Keraman, B. (2020). Analisis faktor risiko kejadian postpartum blues di puskesmas perumnas kabupaten rejang lebong. *Journal Of Midwifery*, 8(1), 29–36.
<https://doi.org/10.37676/jm.v8i1.1031>
Statistik, B. P., & Selatan, K. L. (2019). *Labuhanbatu Selatan Labusel Selatan*

Regency In Figures.
Syam, Z. (2018). *Hubungan Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Antang Kota Makassar Tahun 2018* [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
<http://repositori.uinalauddin.ac.id/14666/>