produktivitasnya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sentral di dalam pencapaian tujuan badan usaha, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan pegawai ini mencakup mempertahankan dan meningkatkan motivasi di dalam menjalankan semua aktivitas dari suatu badan usaha sesuai dengan yang direncanakan.(Radito2017)

Sebagai kinerja yang Baik, diperlukan cara Pengambilan Keputusan Yang adil berdasarkan teori-teori Manajemen yang berlandaskan Al-Quran seperti yang Tertulis dalam surat Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Wa likullin darajatum mimma ‘amilu wa liyuwaffiyahum a’malahum wa hum la yuzlamun(a)

’’*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencakupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada rugikan”.* Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.(Zakarsy2016)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan akuntabilitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya seseuai dengan tanggung jawabnya, secara keseluruhan selama periode di tentukan di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pelyanan yang dilakukan sesuai dengan harapan pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan

sesuai dengan harapan pelanggan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (pradella2017)

lingkungan kerja juga harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dan sehat membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, serta menambah semangat kerja, hingga akhirnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir 479 semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil penilaian kinerja yang dibuat oleh atasan langsungnya untuk dijadikan bahan untuk perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan banyak lagi. Adapun aspek-aspek penilain kinerja pegawai adalah prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.(matu,sudirman,yusuf2018)

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang petugas kesehatan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan/petugas kesehatan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau petugas kesehatan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. (Esniatin Said,La Dupai,Amrin Farzan2016).

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsiko- sosio-spiritual yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, baik sehat, maupun sakit yang mencakup proses kehidupan manusia. Masalah kesehatan perlu diatasi bersama

dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sesuai dengan fungsi dan tujuan menuju sehat sejahtera (Fallen dan dwi,2011).

Pelayanan kesehatann pada kenyataannya belum memberikan pelayanan yang memuaskan seperti yang diharapkan oleh pasien/konsumen. Mengingat begitu banyak masalah yang dialami pasien ketika pertama kali datang ke puskesmas antara lain pelayanan awal, sikap aparatur puskesmas dalam menangani pasien, sarana yang tersedia, kelengkapan obat-obatan dan kebersihan rumah sakit, dan akhirnya pasien akan pindah ke klinik yang memberikan pelayanan yang lebih bagus. **(**Aldi muhammad taufik2016)

Pelayanan kesehatan tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas, maka dari itu aparatur harus memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan kompetensi pegawai semua bidang khususnya dalam bidang pelayanan kesehatan untuk memperoleh kualitas pelayanan yang prima. Tingkat kepuasan pasien dipengaruhi berbagai faktor seperti sikap pemberi pelayanan, kondisi ruangan, kelengkapan sarana dan fasilitas, termasuk didalamnya hak pasien dari hak atas badan sendiri/hak privasi. Faktor sikap pemberi pelayanan contohnya kedisplinan, kesopanan, dan tanggungjawab petugas, sedangkan kondisi ruangan berkaitan dengan kenyamanan. **(**Aldi muhammad taufik 2016)

Berdasarkan kepuasan masyarakat masih rendah, hal ini terlihat dari kualitas pelayanan yaitu: Kedisiplinan petugas pelayanan, dalam memberikan pelayanan kesehatan kurang sungguh-sungguh,terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku, Tanggung jawab petugas pelayanan, kurang bertanggung jawab dalam pelayanan**. (**Aldi muhammad taufik 2016)

Berdasarkan indikator di atas, masalah yang timbul diduga kualitas pelayanan belum seluruhnya sesuai dengan masyarakat inginkan yaitu: Bukti langsung, contohnya ruang tunggu masyarakat/pasien kurang nyaman, Kehandalan, contohnya adalah pegawai puskesmas yang kurang cepat dalam melayani masyarakat/pasien dilihat dari tenaga medis maupun sarana prasarananya.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, maka peneliti mengangkat masalah tentang ‘’pengaruh kinerja petugas kesehatan terhadap pelayanan kesehatan’’

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dapat di ambil masalah

1. penghambat Kinerja dalam kualitas pelayanan kesehatan
2. peran petugas kesehatan terhadap pelayanan kesehatan
3. faktor apa yang menjadi pendorong kinerja dalam pelayanan kesehatan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: “pengaruh kinerja petugas kesehatan terhadap pelayanan kesehatan**’’**

1.4 Tujuan Penelitian

Diketahui ada pengaruh kinerja petugas kesehatan terhadap pelayanan kesehatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi Serta memberikan informasi kepada petugas pelayanan kesehatan terhadap kedisiplinan waktu di lingkunan kesehatan.
2. Manfaat Praktis

   Institusi pendidikan diharapkan dapat menjadi bahan pembelaran dan referensi bagi lakangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut
3. Bagi Mahasiswa

   Manfaat bagi mahasiswa di harapkan dapat menambah pengetahuan dan membuka wawasan berpikir serta dapat mengaplikasikan di tempat kerja terhapat kedisplinan waktu dalam melakukan pelayanan kesehatan
4. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil yang di jadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil topic