

HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA GIZI PUSKESMAS KOTA SEMARANG DALAM PEMBERIAN TABLET FE 90

Dian Nurizkasari ^{*)}, Sri Andarini Indreswari^{**)}, MG Catur Yuantari ^{**)}

^{*)} Alumni S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

^{**)} Prodi S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

email: indiramouri@yahoo.com; andarini@dosen.dinus.ac.id;

mgcatur.yuantari@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

Productivity is a measurement of the quality and quantity of job that has been done. It was necessary to give more attention on the employees' happiness to maintain a good productivity. In 2011, The Department of Health in Semarang targeted 93% of pregnant women to be given Fe 90. In fact, 21 of 37 health centers (Puskesmas) couldn't reach the targeted number of pregnant women where the average was only 77,52%. This research aimed to analyze the correlation between work satisfaction factors with nutritionists productivity of Semarang Health Centers (Puskesmas) in giving Fe 90 tablets in 2011

This was an explanatory research using survey and cross sectional approach. The questionnaire was distributed to 36 nutritionists of Semarang Health Center (Puskesmas) and then analysed using Rank Spearman Test.

The results showed that there was correlation between age and work productivity (p value 0,042), but there's no correlation between work length (p value 0,467), self development opportunity (p value 0,334), communication (p value 0,465), and supervision (p value 0,871) with work productivity.

It was recommended that the work productivity can be increased through regular guidance from the head of health centers (Puskesmas) and Nutrition Section of Department of Health. A planned career path for the officer and a well planned supervision system would be a good start to increase their productivity.

Keywords : work satisfaction, work productivity, nutritionist

ABSTRAK

Produktivitas adalah pengukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini diperlukan untuk memberikan perhatian lebih pada kebahagiaan karyawan untuk mempertahankan produktivitas yang baik. Pada tahun 2011, Dinas Kesehatan Kota Semarang yang ditargetkan 93 % dari wanita hamil harus diberikan Fe 90. Bahkan, 21 dari 37 puskesmas tidak bisa mencapai jumlah yang ditargetkan wanita hamil di mana rata-rata hanya 77,52 %. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan produktivitas ahli gizi puskesmas Wilayah Kota Semarang dalam pemberian Fe 90 tablet pada tahun 2011.

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan survei dan pendekatan *cross sectional*. Kuesioner dibagikan kepada 36 ahli gizi dari Puskesmas Wilayah Kota Semarang dan kemudian dianalisis dengan menggunakan uji *Rank Spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dan produktivitas kerja (p value 0,042), tetapi tidak ada korelasi antara masa kerja (p value 0,467), kesempatan untuk maju (p value 0.334), komunikasi (p value 0.465), dan pengawasan (p value 0.871) dengan produktivitas kerja.

Disarankan bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui bimbingan rutin dari kepala puskesmas dan Seksi Gizi Dinas Kesehatan. Perencanaan jalur karir untuk petugas dan sistem pengawasan yang direncanakan dengan baik akan menjadi awal yang baik untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Kata kunci : kepuasan kerja, produktivitas kerja, ahli gizi

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik keuntungan kompetitifnya karena biaya untuk memproduksi suatu unit output menjadi lebih rendah.¹

Perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.²

Beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervisi*), aspek intrinsik dari pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi.³

Mitchel mengatakan kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Karyawan yang

merasa puas akan bekerja lebih baik dan akan menurunkan angka tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) serta meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian Hadi Pranata menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.⁴

Stephen P. Robbins mengemukakan, bahwa kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerja karyawan, kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan (*turn over*). Selanjutnya Stephen P. Robbins memberikan contoh bahwa dari beberapa penelitian yang dilakukan selama ini, banyak yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan dan produktivitas.⁵

Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan tujuan utama dari manajemen personil (*personel manajemen*). Erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas tersebut adalah pemenuhan kebutuhan manusia dalam hal gizi dan kesehatan. Menurut pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: "Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal."^{6, 7}

Menurut Sinungan bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat

dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan petugas, seksi proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.⁸

Menurut Hani Handoko memberikan definisi bahwa kepuasan kerja (*job description*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁹

Pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) merupakan salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mendukung setiap kegiatannya. Diperlukan upaya peningkatan layanan di puskesmas salah satu upaya terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia di puskesmas.^{10, 11.}

Berdasarkan data kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Semarang tahun 2011 terdapat 37 puskesmas dan 42 tenaga gizi, sebanyak 4 tenaga bekerja di Dinas Kesehatan Kota Semarang dan 38 tenaga yang tersebar di Puskesmas Kota Semarang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dinas Kesehatan Kota

Semarang tahun 2011 menetapkan target pemberian Fe 90 untuk ibu hamil adalah sebesar 93%, namun data menunjukkan 21 dari 37 puskesmas di Kota Semarang hasil cakupan pemberian Fe 90 pada ibu hamil masih belum mencapai target yang diharapkan dimana jumlah rata-rata cakupan pada 21 puskesmas ialah 77,52% dan cakupan pemberian tablet Fe 90 yang terendah yaitu sebesar (41,98%).¹²

Permasalahannya apakah ada hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan produktivitas tenaga gizi Puskesmas Kota Semarang dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan produktivitas kerja tenaga gizi Puskesmas Kota Semarang dalam pemberian tablet Fe 90.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan metode survei menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga gizi yang ada di Puskesmas Induk Kota Semarang sebanyak 40 petugas, 38 petugas tetap dan 2 petugas kontrak. Sampel penelitian sebanyak 36 petugas gizi, satu puskesmas tidak dilakukan penelitian karena petugas gizi sudah meninggal sehingga hanya diambil 36 puskesmas. Jumlah petugas tetap menjadi 37 petugas. 3 dari 36 puskesmas tersebut memiliki 2 petugas gizi, puskesmas hanya memberikan satu dari petugas gizi sehingga peneliti mendapatkan 34 sampel petugas gizi tetap dan 2 petugas kontrak sehingga total sampel penelitian sebanyak 36 petugas gizi.

Analisis data dilakukan dengan pengujian statistik dengan analisis korelasi yaitu menggunakan *Rank Spearman* untuk

mencari kemaknaan dan keeratan hubungan variabel bebas dan terikat, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$ yang dilakukan secara otomatis menggunakan program SPSS versi 16.0.

HASIL

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah

Tabel 1. Distribusi frekuensi menurut karakteristik responden, persepsi faktor-faktor kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

No	Karakteristik	F	%
1.	Jenis kelamin		
	- Pria	4	11,1
	- Wanita	32	89,9
2.	Umur		
	- 27-40 tahun	18	50
	- 41-50 tahun	18	50
3.	Status perkawinan		
	- Sudah menikah	36	100
4.	Pendidikan		
	- Akademi/diploma	27	75
	- Sarjana/S1	9	25
5.	Masa Kerja		
	- Baru : 1,3 – 10	13	36,1
	- Sedang : 11 – 19	14	38,9
	- Lama : 20 – 28	9	25
6.	Status Kepegawaian		
	- Pegawai tetap	34	94,5
	- Pegawai kontrak	2	5,5
7.	Kesempatan Untuk Maju		
	- Baik	7	19,4
	- Cukup Baik	24	66,7
	- Kurang Baik	5	13,9
8.	Komunikasi		
	- Baik	20	55,5
	- Cukup Baik	14	38,9
	- Kurang Baik	2	5,6
9.	Pengawasan		
	- Baik	7	19,4
	- Cukup Baik	23	63,9
	- Kurang Baik	6	16,7
10.	Produktivitas Kerja		
	- Baik	6	16,7
	- Cukup Baik	26	72,2
	- Kurang Baik	4	11,1
11.	Cakupan pemberian tablet Fe 90		
	- Tinggi		
	- Sedang	15	41,7
	- Rendah	18	50
		3	8,3

kerja dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat. Idealnya pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas lebih ditekankan pada tindakan promotif dan preventif dari pada kuratif dan rehabilitatif.

Deskripsi karakteristik , faktor kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Karakteristik petugas gizi, menunjukkan jenis kelamin responden di Puskesmas Kota Semarang sebanyak 89,9% wanita, umur responden pada umur dewasa muda (27-40 tahun) dan umur dewasa setengah baya (41-50 tahun) sebanyak 50%, 100 % responden sudah menikah, 75% berpendidikan Akademi/ diploma, sebanyak 38,9% responden memiliki masa kerja sedang, dan 94,4% responden adalah pegawai tetap.

Berdasarkan jawaban responden persepsi tentang kesempatan untuk maju cukup baik sebesar 66,7%, persepsi tentang

komunikasi baik sebesar 55,6%, persepsi tentang pengawasan cukup baik sebesar 63,9% dan persepsi responden tentang produktivitas pemberian tablet Fe 90 cukup baik sebesar 72,2%. Hasil cakupan produktivitas kerja tenaga gizi dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 50% produktivitas sedang.

Hubungan Faktor- Faktor Kepuasan Kerja dengan produktivitas

Umur berhubungan dengan produktivitas tenaga gizi dalam pemberian tablet Fe 90. Persentase tingkat produktivitas tenaga gizi rendah lebih besar pada umur 27-40 tahun (16,7%) dibanding usia 41-50 tahun (0%). Analisis uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan p-value = 0,042 (P < 0,05).

Masa kerja tidak berhubungan dengan produktivitas tenaga gizi dalam pemberian tablet Fe 90. Persentase produktivitas tenaga gizi rendah lebih besar pada masa kerja sedang (14,3%) dibanding dengan masa kerja

Tabel 2. Hubungan antara umur dengan produktivitas kerja

Variabel	Produktivitas Kerja			Total	Nilai- p
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Umur					
27-40 tahun	5 (27,8)	10 (55,6)	3 (16,7)	18(100)	0,042
41-50 tahun	10 (55,6)	8 (44,4)	0	18(100)	

Tabel 3. Hubungan antara masa kerja dengan produktivitas tenaga gizi

Variabel	Produktivitas Kerja			Total	Nilai- p
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Masa Kerja					
Baru	5 (38,5)	7 (53,8)	1 (7,7)	13(100)	0,467
Sedang	5 (35,7)	7 (50)	2 (14,3)	14(100)	
Lama	5 (55,6)	4 (44,4)	0	9 (100)	

Tabel 4. Hubungan antara kesempatan untuk maju dengan produktivitas tenaga gizi

Variabel	Produktivitas Kerja			Total	Nilai- p
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Kesempatan untuk maju					
Baik	4 (57,1)	3 (42,9)	0	7 (100)	0,334
Cukup Baik	9 (37,5)	13 (54,2)	2 (8,3)	24(100)	
Kurang Baik	2 (40)	2 (40)	1 (20)	5 (100)	

baru (7,7%). Analisis uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan P-value = 0,467 ($p > 0,05$).

Persentase produktivitas tenaga gizi rendah lebih besar pada kesempatan untuk maju kurang baik (20%) dibanding dengan kesempatan untuk maju cukup baik (8,3%). Analisis uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan P-value = 0,334 ($p > 0,05$).

Persentase produktivitas tenaga gizi rendah lebih besar pada komunikasi kurang baik (50%) dibanding pada komunikasi cukup baik (14,3%). Analisis uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan P-value = 0,465 ($p > 0,05$).

Tidak ada hubungan antara pengawasan dengan produktivitas tenaga gizi dalam pemberian tablet Fe 90. Persentase produktivitas tenaga gizi rendah lebih besar pada pengawasan cukup baik (13%) dibanding pengawasan baik dan kurang baik (0%). Analisis uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan P-value = 0,871 ($p > 0,05$).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian umur responden 27-40 tahun sebesar 50% dan 41-50 tahun sebesar 50 %. Umur pegawai merupakan penentu dinamika kerja. Untuk pegawai fungsional umur optimum merupakan puncak prestasi kerja.

Selanjutnya unsur umur ini juga menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Usia mempunyai kaitan pula dengan tingkat kedewasaan psikologi artinya semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir secara rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, semakin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologi lain.^{5, 14}

Berdasarkan hasil penelitian responden pada masa kerja baru (1,3-10 tahun) sebesar 36,1%, responden dengan masa kerja sedang (11-19 tahun) sebesar 38,9% dan responden dengan masa kerja lama (20-28 tahun) sebesar 25 %. Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai bekerja disuatu institusi tertentu. Masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai memiliki pengalaman tentang suatu pekerjaan.⁵

Hasil penelitian tidak sesuai dengan yang dikemukakan Ravianto bahwa masa

Tabel 5. Hubungan antara komunikasi dengan produktivitas tenaga gizi

Variabel	Produktivitas Kerja			Total	Nilai- p
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Komunikasi					
Baik	8 (40)	12 (60)	0	20 (100)	0,465
Cukup Baik	7 (50)	5 (35,7)	2 (14,3)	14(100)	
Kurang Baik	0	1 (50)	1 (50)	2 (100)	

Tabel 6. Hubungan antara pengawasan dengan produktivitas tenaga gizi

Variabel	Produktivitas Kerja			Total	Nilai- p
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Pengawasan					
Baik	3 (42,9)	4 (57,1)	0	7 (100)	0,871
Cukup Baik	9 (39,1)	11 (47,8)	3 (13)	23 (100)	
Kurang Baik	3 (50)	3 (50)	0	6 (100)	

kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas kerja. Artinya dengan semakin bertambahnya masa kerja karyawan akan memproduksi lebih banyak dari pada karyawan dengan masa kerja relatif masih baru. Robbins berpendapat bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas pekerjaan. Masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seseorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan. Semakin lama masa kerja pegawai, semakin banyak pula kemungkinan pegawai untuk tersebut untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.^{15, 16}

Berdasarkan hasil jawaban responden sebesar 41,7% menyatakan bahwa petugas yang berprestasi tidak selalu mendapatkan promosi jabatan dari pihak manajemen puskesmas, sebesar 5,6% menyatakan bahwa mengganggu petugas apabila petugas diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan di luar puskesmas, sebesar 13,6% menyatakan bahwa hanya petugas yang rajin yang diberikan kesempatan mengikuti pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan persepsi responden terhadap kesempatan untuk maju cukup baik sebesar 66,7%. Hal tersebut karena petugas masih ada yang kurang puas dengan pihak puskesmas yang belum sepenuhnya memberikan kesempatan untuk maju yang sama kepada setiap petugas. Serta kurangnya promosi jabatan oleh puskesmas untuk petugas gizi. Kesempatan untuk maju adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Sedangkan menurut Robbins kesempatan untuk maju adalah dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih

bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya kesempatan untuk maju merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.^{5, 3}

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel komunikasi sebesar 52,8% menyatakan atasan tidak selalu mendengarkan petugas dalam berbicara, 2,8% menyatakan bahwa atasan tidak menghargai pendapat yang diberikan petugas, sebesar 44,4% responden menyatakan bahwa komunikasi itu tidak selalu ditunjukkan dengan berbicara, sebesar 22,2% responden menyatakan bahwa lebih baik diam dari pada berbicara jika tidak memahami maksud yang disampaikan petugas lain.

Padahal komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas. Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yaitu komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.^{3, 17}

Responden sebesar 47,2% menyatakan bahwa atasan memberikan sanksi kepada petugas apabila petugas melakukan kesalahan, sebesar 25% menyatakan bahwa pengawasan dilakukan satu bulan 2 kali oleh

atasan, sebesar 13,9% menyatakan kualitas pengawasan tidak menentukan kualitas pekerjaan petugas, sebesar 8,3% menyatakan bahwa sistem pengawasan tidak meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, sebesar 13,9% menyatakan bahwa pengawasan hanya dilakukan oleh Ka. Puskesmas.

Persepsi 63,9% responden menyatakan pengawasan cukup baik untuk petugas gizi puskesmas kota semarang. Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki. Adapun maksud dari pengawasan adalah untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan tujuan dari pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁸

SIMPULAN

1. Hasil Cakupan pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 oleh tenaga gizi Puskesmas Kota Semarang yaitu dengan kategori sedang (50%).
2. Ada hubungan antara umur dengan produktivitas tenaga gizi puskesmas Kota semarang dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 dengan nilai p value $0,042 < 0,05$.
3. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas tenaga gizi puskesmas Kota Semarang dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 (p value

$0,467 > 0,05$).

4. Tidak ada hubungan antara kesempatan untuk maju dengan produktivitas tenaga gizi puskesmas Kota Semarang dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 (p value $0,334 > 0,05$).
5. Tidak ada hubungan antara komunikasi dengan produktivitas tenaga gizi puskesmas Kota Semarang dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 (p value $0,465 > 0,05$).
6. Tidak ada hubungan antara pengawasan dengan produktivitas tenaga gizi puskesmas Kota Semarang dalam pemberian tablet Fe 90 tahun 2011 (p value $0,871 > 0,05$).

SARAN

1. Pimpinan lebih memberikan kesempatan untuk maju pada pegawai, dengan peningkatan cara/metode kerja tenaga gizi, pimpinan hendaknya merencanakan pengembangan karier yang terprogram untuk petugas gizi dan kesempatan untuk maju diberikan kepada setiap petugas.
2. Petugas senantiasa menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan pasien, petugas lainnya dan atasan. Atasan agar lebih mendengarkan apa yang disampaikan petugas agar petugas merasa dihargai. Karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Peningkatan kualitas pengawasan kepada petugas yaitu dengan sistem pengawasan yang terencana dengan baik, dan pengawasan yang efektif, sanksi yang diberikan untuk petugas tidak hanya untuk menyalahkan petugas apabila petugas melakukan kesalahan tetapi sanksi yang diberikan disertai dorongan untuk memperbaiki kinerja petugas agar bekerja dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Perlunya peningkatan produktivitas kerja melalui bimbingan, pembinaan, secara terus menerus, baik melalui Kepala Puskesmas maupun dari seksi gizi Dinas Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Robert L. Mathis dan John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, Edisi pertama Jakarta, 2001.
2. Hasibuan Sp. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta 2003.
3. As'ad M. *Psikologi Industri* Edisi Keempat Liberty. Yogyakarta 1995
4. Muadi “ Hubungan antara Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap BRSUD Waled Kabupaten Cirebon tahun 2009”. (tesis)
5. Robbins P. S. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia. Prenhanlindo. Jakarta. 2001
6. Prijono Tj . *Sumber daya manusia, kesempatan kerja dan pembangunan ekonomi*. Fak.ekonomi UI. Jakarta
7. Wisanggeni. Produktivitas kerja <http://mahera.net/2011/01/produktivitas-kerja/> diakses tanggal 6 Juni 2012
8. Hasibuan S. P melayu. *Organisasi dan Motivasi- dasar peningkatan produktivitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2007
9. Handoko T. H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2 BPFE. Yogyakarta. 1992
10. Departemen kesehatan Republik Indone-
sia. *Pedoman Penyusunan Daftar Susunan Pegawai di Lingkungan Departemen Kesehatan Biro Kepegawaian*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.1998
11. Tjong Roy. *Problem etis upaya kesehatan suatu tinjauan kritis*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 1991
12. Data Dinas Kesehatan Kota Semarang tahun 2011.
13. Notoatmodjo Soekidjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka cipta. Jakarta. 2002
14. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Mesagung: Jakarta. 2005
15. Darsiwan, 2002. “Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Tenaga Sanitasi Puskesmas di Kabupaten Magelang.”
16. Fazar Pasaribu, 2002 “Hubungan Karakteristik Pegawai dengan Produktivitas Kerja.” *Jurnal Ichsan Gorontalo* Volume 2 no 1 februari- april 2007
17. Fiscana, S. Pengaruh Komunikasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Staf dan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
18. Unname_ “Pengaruh Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai departemen pekerjaan umum Kota Medan Tahun 2010”