

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Survey melalui media cetak maupun elektronik menunjukkan bahwa nilai capaian kinerja pegawai negeri sipil dalam hal produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas masih rendah. Dari segi orientasi pelayanan, cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaganya untuk melayani masyarakat, pelayanan yang tidak ramah, berbelit-belit, tidak transparan tidak ada kepastian, sombong, cuek serta berbagai perilaku buruk senantiasa terjadi pada birokrasi di Indonesia (Martini, 2011).

Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja. Sedangkan kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Produktivitas juga dipengaruhi oleh beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, faktor biologi, fisiologis, dan psikologis. Produktivitas kerja setiap orang tidak sama, salah satunya tergantung dari tersedianya zat gizi di dalam tubuh. Kekurangan konsumsi zat gizi bagi seseorang dari standar minimum umumnya akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan, aktivitas, dan produktivitas kerja (Eko, 2010).

Status gizi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Status gizi dan kondisi kesehatan yang baik akan mempengaruhi kesegaran fisik dan daya pikir yang baik dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja yang ditunjang dengan status gizi yang baik akan bekerja lebih giat, produktif dan teliti dalam bekerja. Sementara tenaga kerja dengan status gizi kurang atau buruk dan berlebih akan memiliki kemampuan fisik yang kurang, kurang motivasi dan semangat, juga lamban dan apatis yang akhirnya akan mengurangi produktivitas kerja (Anderson, 2009)

Gizi dengan kalori yang memadai menjadi syarat utama yang menentukan tingkat produktivitas kerja. Antara kesehatan, ketahanan fisik dan produktivitas kerja terdapat korelasi yang sangat nyata. Pada orang yang kekurangan simpanan lemak tubuh dalam jangka waktu yang lama akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karena tidak optimal dalam menerima kapasitas kerja. Kapasitas kerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja yang baik seperti status kesehatan dan gizi kerja yang baik serta kemampuan fisik yang prima diperlukan agar seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga produktivitas kerja juga meningkat (Rina K, 2010).

Status gizi mempunyai kaitan dengan produktivitas kerja sehingga faktor status gizi perlu mendapatkan perhatian, sebab berkaitan dengan kesehatan dan ketahanan tubuh, dan akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Adanya hubungan antara usia dengan produktivitas kerja, pertama kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, angkatan kerja semakin lama semakin tua. Usia produktif 15 tahun sampai 64 tahun. Selain usia, faktor yang dapat mempengaruhi suatu produktivitas kerja yaitu masa kerja (Robbins, 2007).

Usia berbanding dengan kapasitas fisik dan mencapai puncak pada usia 25 tahun. Usia 50–60 tahun kekuatan otot menurun 25%, sensoris-

motoris menurun 60%. Usia > 60 tahun tinggal 50% dari usia 25 tahun. semakin banyak masa kerja, semakin tinggi juga pengalaman dan keterampilan yang mendukung pekerja meningkatkan suatu produktivitas kerja Tingkat pendidikan juga diperlukan seseorang sebab semakin tinggi pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, semakin efisien bekerja (Robbins, 2007).

B. Perumusan masalah

Bagaimana hubungan status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan.

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan.

2. Tujuan khusus

- a. Menilai status gizi pada pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan.
- b. Menilai kinerja pada pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan.
- c. Menganalisis hubungan status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Pegawai

Sebagai informasi bagi pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan tentang status gizi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Direktorat

- a. Sebagai informasi adanya hubungan antara status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan.
- b. Sebagai pertimbangan dan pengetahuan bagi Direktorat Politeknik Kesehatan Medan tentang pentingnya peningkatan status gizi tenaga kerja untuk mencapai status gizi seimbang agar kinerja lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. STATUS GIZI

1. Pengertian Status Gizi

Status gizi adalah suatu ukuran mengenai kondisi tubuh seseorang yang dapat dilihat dari makanan yang dikonsumsi dan penggunaan zat-zat gizi didalam tubuh. Status gizi dibagi menjadi tiga kategori, yaitu status gizi kurang, gizi normal, dan gizi lebih (Almatsier, 2005).

Status gizi normal merupakan suatu ukuran status gizi dimana terdapat keseimbangan antara jumlah energi yang masuk ke dalam tubuh dan energi yang dikeluarkan dari luar tubuh sesuai dengan kebutuhan individu. Energi yang masuk ke dalam tubuh dapat berasal dari karbohidrat, protein, lemak dan zat gizi lainnya. Status gizi normal merupakan keadaan yang sangat diinginkan oleh semua orang (Apriadi, 1986).

Status gizi kurang atau yang lebih sering disebut undernutrition merupakan keadaan gizi seseorang dimana jumlah energi yang masuk lebih sedikit dari energi yang dikeluarkan. Hal ini dapat terjadi karena jumlah energi yang masuk lebih sedikit dari anjuran kebutuhan individu (Wardlaw, 2007).

Status gizi lebih (overnutrition) merupakan keadaan gizi seseorang dimana jumlah energi yang masuk ke dalam tubuh lebih besar dari jumlah energi yang dikeluarkan. Hal ini terjadi karena jumlah energi yang masuk melebihi kecukupan energi yang dianjurkan untuk seseorang, akhirnya kelebihan zat gizi disimpan dalam bentuk lemak yang dapat mengakibatkan seseorang menjadi gemuk (Apriadi, 1986).

Gizi dihubungkan dengan proses dalam tubuh untuk kesehatan seperti penyediaan energi, pembangunan dan pemeliharaan jaringan

tubuh serta pengaturan proses-proses kehidupan dalam tubuh (Almatsier, 2003).

Untuk mendapatkan kapasitas maksimal dalam beraktivitas, manusia harus mendapatkan makanan yang cukup sehingga memperoleh semua zat gizi yang diperlukan untuk pertumbuhan, perbaikan dan pemeliharaan jaringan tubuh dan terlaksanannya fungsi faal normal dalam tubuh, disamping memperoleh energi yang cukup untuk bekerja maksimal.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Status Gizi

1). Konsumsi makanan

Seseorang yang dalam kehidupannya sehari-hari mengkonsumsi makanan yang kurang asupan zat gizi, akan mengakibatkan kurangnya simpanan zat gizi pada tubuh yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, apabila keadaan ini berlangsung lama, maka simpanan zat gizi akan habis dan akhirnya akan terjadi kemerosotan jaringan (I Dewa Nyoman Supariasa, 2002).

2). Status Kesehatan

Tingginya penyakit parasit dan infeksi pada alat pencernaan dan penyakit lain yang diderita juga akan mempengaruhi status gizi seseorang. Memburuknya keadaan akibat penyakit infeksi adalah akibat beberapa hal, antara lain :

- a) Turunnya nafsu makan akibat rasa tidak nyaman yang dialaminya, sehingga masukan zat gizi kurang padahal tubuh memerlukan zat gizi lebih banyak untuk menggantikan jaringan tubuhnya yang rusak akibat bibit penyakit.
- b) Penyakit infeksi sering dibarengi oleh diare dan muntah yang menyebabkan penderita kehilangan cairan dan sejumlah zat gizi seperti berbagai mineral, dan sebagainya. Penyakit diare menyebabkan penyerapan zat gizi dari makanan juga

terganggu, sehingga secara keseluruhan mendorong terjadinya gizi buruk.

3). Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang jelas terhadap gizi kerja. Beban yang berlebihan menyebabkan penurunan berat badan, sebaliknya motivasi yang kuat, kadang-kadang meningkatkan selera makan yang menjadikan sebagai salah satu penyebab bertambahnya berat badan dan kegemukan (Sugeng Budiono. 2003).

3. Penilaian Status Gizi

Penilaian status gizi dapat dilakukan secara langsung dan secara tidak langsung.

a. Penilaian Status Gizi Secara Langsung

1) Indeks Antropometri

Secara umum antropometri artinya ukuran tubuh manusia, maka antropometri gizi berhubungan dengan berbagai macam pengukuran dimensi tubuh dan komposisi tubuh dari berbagai tingkat umur dan tingkat gizi (I Dewa Nyoman Supariasa, 2002).

Ada beberapa indeks antropometri yang umumnya dikenal, yaitu :

- a) Berat badan menurut umur (BB/U)
- b) Tinggi badan menurut umur (TB/U)
- c) Berat badan menurut tinggi badan (BB/TB)
- d) Lingkar lengan atas menurut umur (LLA/U), (I Dewa Nyoman Supariasa, 2002).

Indikator BB/U menunjukkan secara sensitif status gizi saat ini karena mudah berubah. Namun indikator BB/U tidak spesifik karena berat badan selain dipengaruhi oleh umur juga dipengaruhi oleh umur juga dipengaruhi oleh TB. Indikator TB/U

menggambarkan status gizi masa lalu, dan indikator BB/TB menggambarkan secara sensitif dan spesifik status gizi saat ini (Soekirman, 2002).

Timbangan berat badan dan pengukur tinggi badan digunakan untuk memantau Indeks Massa Tubuh (IMT) orang dewasa. IMT atau Body Mass Tubuh (BMI) merupakan alat atau cara yang sederhana untuk memantau status gizi orang dewasa. Untuk mengetahui nilai IMT ini, dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$IMT = \frac{\text{Berat badan (kg)}}{\text{Tinggi badan (m)} \times \text{Tinggi badan (m)}}$$

Tabel 1
Kategori IMT berdasarkan WHO (2000)

Kategori	IMT (kg/m ²)
Underweight	< 18,5
Normal	18,5 – 24,99
Overweight	≥ 25,00
Preobese	25,00 – 29,99
Obesitas tingkat 1	30,00 – 34,99
Obesitas tingkat 2	35,00 – 39,9
Obesitas tingkat 3	≥ 40,0

Sumber : WHO (2000) dalam Gibson (2005)

2) Klinis

Metode ini didasarkan atas perubahan-perubahan yang terjadi yang dihubungkan dengan ketidakcukupan zat gizi.

3) Biokimia

Penilaian status gizi dengan metode biokimia adalah pemeriksaan dengan spesimen yang diuji secara laboratorium yang dilakukan pada berbagai macam jaringan tubuh (I Dewa Nyoman Supariasa, 2002).

b. Penilaian Status Gizi Secara Tidak Langsung

1) Survei Konsumsi Makanan

Survei konsumsi makanan adalah metode penentuan status gizi secara tidak langsung dengan melihat jumlah dan jenis zat gizi yang dikonsumsi.

2) Statistik Vital

Pengukuran status gizi dengan statistik vital adalah dengan menganalisis data beberapa statistik kesehatan seperti angka kematian berdasarkan umur, angka kesakitan dan kematian akibat penyebab tertentu dan data lain yang berhubungan dengan gizi (I Dewa Nyoman Supariasa, 2002).

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standarkerja yang telah ditetapkan organisasi (Simamora, 2006).

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai 2009).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2. Tujuan kinerja pegawai

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description).
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. (Sedarmayanti 2001).

4. Ciri-Ciri Atau Karakteristik Dari Individu Yang Produktif

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4) Pandangan ke depan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, (Sedarmayanti, 2001).

Mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1. Kualitas Kerja (Quality of work)
- 2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
- 3. Inisiatif (Initiative)

4. Kemampuan (Capability)

5. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (Initiative)

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (Capability)

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (Communication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam

memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. Produktivitas seringkali juga diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Jadi produktivitas disini adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dari setiap jumlah sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung (Sugeng Budiono, 2003).

2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

1) Jenis Kelamin

Ukuran dan daya tubuh wanita berbeda dengan pria. Pria lebih sanggup menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya tidak sedikitpun dapat dikerjakan wanita., kegiatan wanita pada umumnya lebih banyak membutuhkan ketrampilan tangan dan kurang memerlukan tenaga. Beberapa data menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita lebih diperlukan pada suatu industri yang memerlukan ketrampilan dan ketelitian daripada tenaga kerja pria (Soeripto, 2008).

2) Umur

Kebanyakan kinerja fisik mencapai puncak dalam umur pertengahan 20 dan kemudian menurun dengan bertambahnya umur dan akan berkurang sebanyak 20% pada usia 60 tahun. Berkurangnya kebutuhan tenaga tersebut dikarenakan telah menurunnya kekuatan fisik (Sugeng Budiono, 2003).

3) Status Kesehatan

Seorang tenaga kerja yang sakit biasanya kehilangan produktivitasnya secara nyata, bahkan tingkat produktivitasnya menjadi nihil sekali. Keadaan sakit yang menahun menjadi sebab rendahnya produktivitas untuk relatif waktu yang panjang. Keadaan diantara sehat dan sakit juga menjadi turunya produktivitas yang sering dapat dilihat secara nyata bahkan besar (Sugeng Budiono, 2003).

4) Masa Kerja

Adalah kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya (Tulus MA, 1992).

5) Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan membentuk dan menambah pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan aman, selamat dalam waktu yang cepat. Pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam cara berfikir dan bertindak dalam menghadapi pekerjaan (Sugeng Budiono, 2003).

6) Gangguan Lingkungan Kerja

Gangguan lingkungan juga dapat mempengaruhi para pekerja, yaitu :

- a. Gangguan Fisik Yang meliputi : Suhu, radiasi kelembaban, sinar, suara dan getaran
- b. Gangguan Kimia Yang meliputi : Logam, debu, aerosol, gas, uap dan kabut
- c. Gangguan Biologis Yang meliputi : Bakteri, virus, dan parasit (Sugeng Budiono, 2003).

3. Penilaian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diukur dengan menggunakan rumus :

$$Rpo = K/M$$

Keterangan :

Rpo = rasio produktivitas dan juga dinamakan indeks produktivitas.

K = kuantitas (output) barang yang dihasilkan.

M = jumlah jam kerja per orang (Anto Dajan 1976).

4. Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas

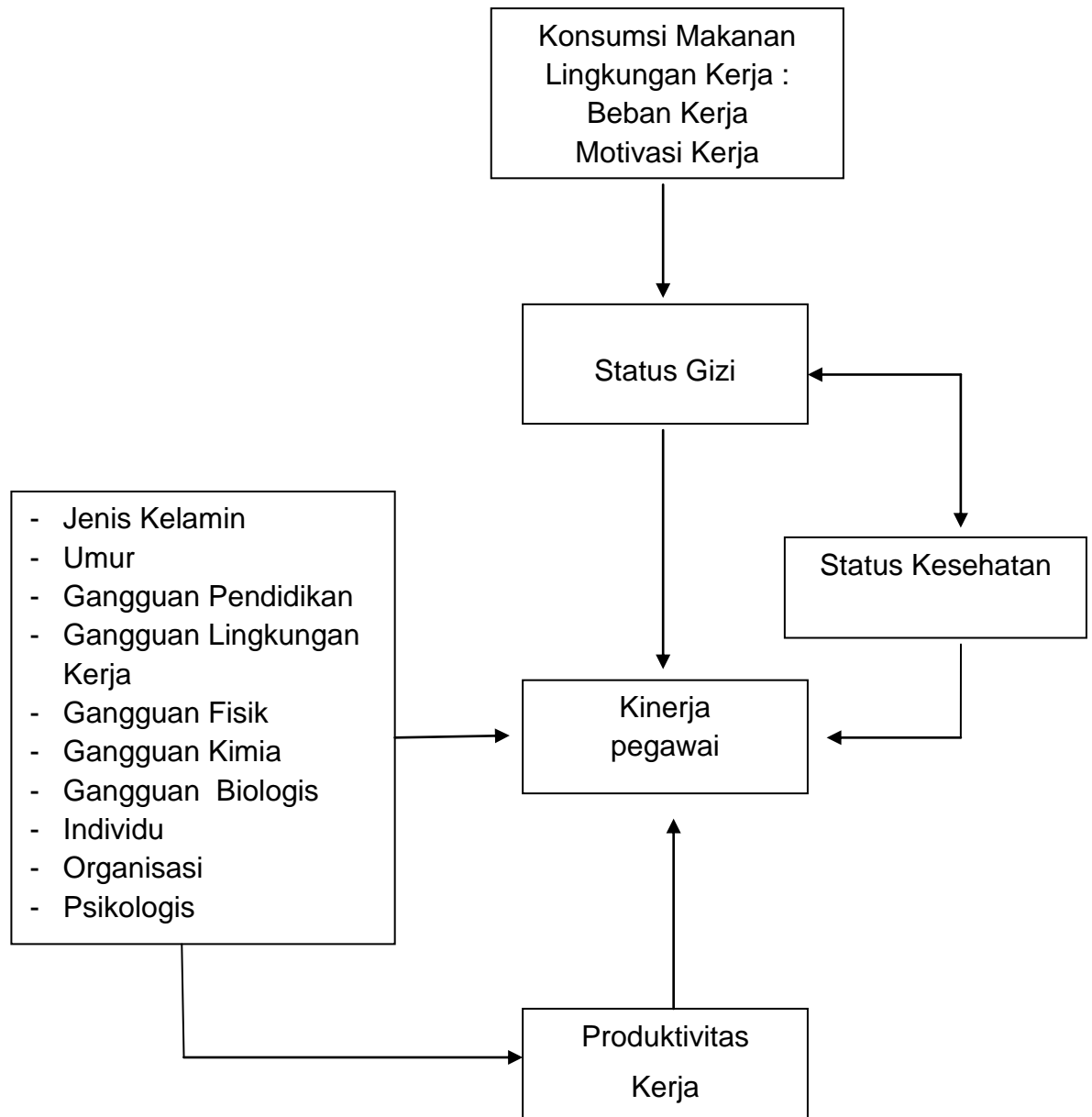
Gizi kerja adalah gizi yang diterapkan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan jenis dan tempat kerja dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang setinggi-tingginya.

Gizi kerja berarti nutrisi yang diperlukan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan. Nutrisi adalah zat gizi yang dibutuhkan oleh tubuh yang berupa karbohidrat, lemak, protein, vitamin, mineral dan air, keenam komponen tersebut dapat diubah menjadi energi (Agus Budiyo, 2001).

Energi diperlukan manusia untuk mempertahankan proses kerja tubuhnya dan menjalankan kegiatan fisik. Dalam hubungannya dengan produktivitas kerja, seseorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik (Sugeng Budiono, 2003).

Seseorang yang kurus dengan kekurangan berat badan tingkat berat maupun ringan, yaitu IMT < 17,0 dan IMT 17,0-18,4 maka orang tersebut akan kurang mampu bekerja keras, sedangkan orang yang gemuk atau kelebihan berat badan, yaitu IMT 25,1-27,0 dan IMT > 27,0 maka orang tersebut kurang gesit dan lamban dalam bekerja. Sedangkan orang yang mempunyai berat badan normal dengan IMT 18,5-25,0 akan lebih lincah dalam bekerja (Puslitbang, 2001).

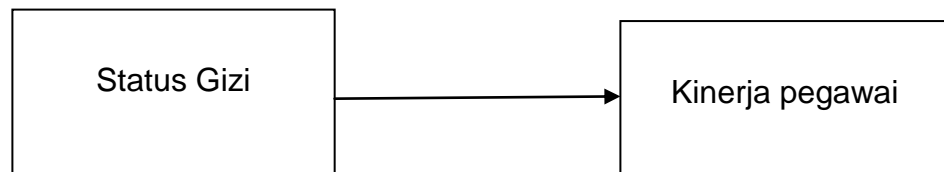
D. Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber : A.M. Sugeng Budiyo, 2003, I Dewa Nyoman Supriasa, 2002.

E. Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja pada pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

F. Defenisi operasional

No	Variabel	Defenisi	Skala Data
1	Status gizi	<p>Keadaan gizi yang ditentukan berdasarkan hasil Berat Badan (kg) dan Tinggi Badan (m²) yang dinyatakan sebagai indeks massa tubuh (IMT) dengan rumus :</p> $\text{IMT} = \frac{\text{Berat Badan (kg)}}{\text{Tinggi Badan (m)}^2}$ <p>Status gizi dikategorikan menjadi 7 tingkatan berdasarkan IMT (WHO, 2000) yaitu :</p> <p>Underweight : <18.5 Normal : 18,5-24,99 Overweight : ≥ 25,00 Praobes : 25,00-29,99 Obesitas tingkat 1 : 30,00-34,99 Obesitas tingkat 2 : 35,00-39,9 Obesitas tingkat 3 : ≥ 40,0</p>	Ordinal
2	Kinerja pegawai	<p>Skor hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada tahun 2017. Penilaian kinerja ada dua kategori meliputi kategori penilaian dengan log book dan kategori penilaian yang meliputi : Aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (Lampiran 1). Dikategorikan menjadi 3 tingkatan, yaitu :</p> <p>Sangat Baik bila skor : 91-100 Baik dan Cukup bila skor : 61-90 Kurang bila skor : 0-60</p>	Ordinal

G. Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Politeknik kesehatan Medan. Penelitian / pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2017 - Juli 2018.

B. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat observasional dengan rancangan penelitian cross sectional, yaitu melihat hubungan status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Medan. Dimana baik variabel bebas dan terikat diambil secara bersamaan (waktu penelitian yang sama).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Politeknik kesehatan Medan yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah subjek dari penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Politeknik kesehatan Medan yang berjumlah 76 orang yang ada ditempat Karena 3 orang tugas luar dan 1 orang sudah pensiun.

D. Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer meliputi : Identitas sampel, status gizi, dan formulir penilaian perilaku yang dibantu oleh 5 orang enumerator terdiri dari mahasiswa/l

semester VIII prodi D-IV Jurusan Gizi Lubuk Pakam yang sudah dilatih terlebih dahulu sesuai dengan judul penelitian.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan mengisi kuesioner seperti pada (Lampiran 4). Data primer meliputi :

- a. Data identitas sampel meliputi nama, NIP, jenis kelamin, umur, suku, alamat, pendidikan, pangkat, golongan ruang, jabatan/pekerjaan, dan unit kerja yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan mengisi kuesioner (Lampiran 4).
- b. Status gizi ditentukan berdasarkan IMT. IMT diperoleh dengan cara mengukur berat badan dan tinggi badan. Berat badan diukur menggunakan timbangan digital merek Camry dengan ketelitian 0,01 kg dan tinggi badan diukur menggunakan microtois (Lampiran 4) dengan ketelitian 0,1 cm. IMT di hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$IMT = \frac{\text{BeratBadan (kg)}}{\text{TinggiBadan(m)} \times \text{TinggiBadan (m)}}$$

2. Data Sekunder

Kinerja diperoleh dari formulir penilaian perilaku dengan aspek penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan (Lampiran 1) .

E. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

- a. Status gizi

Data dikumpulkan melalui metode pengukuran dengan alat bantu mikrotoa untuk mengukur tinggi badan dan timbangan analitik untuk menimbang berat badan, dengan Indeks Massa Tubuh (IMT)

atau Body Mass Index (BMI) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (supariasa, 2008).

$$\text{IMT} = \frac{\text{Berat Badan (kg)}}{\text{tinggi badan (m)} \times \text{tinggi badan (m)}}$$

Klasifikasi Indeks Massa Tubuh (IMT) menurut WHO 2000

adalah :

1. Underweight : <18,5
2. Normal : 18,5-24,99
3. Overweight : $\geq 25,00$
4. Praobes : 25,00-29,99
5. Obesitas tingkat 1 : 30,00-34,99
6. Obesitas tingkat 2 : 35,00-39,9
7. Obesitas tingkat 3 : $\geq 40,0$

Dalam analisis bivariat, karena banyak cell yang expectednya >5 lebih kecil dari 50% maka status gizi dikategorikan menjadi 2 yaitu :

1. Normal : 18,55-24,99
2. tidak normal : $\geq 25,00-40,0$

b. Data kinerja pegawai

Data dikumpulkan melalui data sekunder yang telah diolah dari ruang kepegawaian Direktorat Poltekkes Medan. Skala pengukurannya adalah ordinal dan pelaksanaan kinerja pegawai dikategorikan sebagai berikut :

1. Sangat Baik : 91-100
2. Baik dan Cukup : 61-90
3. Kurang : 0-60

2. Analisa Data

Data yang sudah didapat dan diolah dengan menggunakan program SPSS kemudian dianalisis berdasarkan variabel :

- a. Analisis univariat, dilakukan untuk mendeskripsikan variabel status gizi dengan kinerja pegawai yang diteliti dengan tabel distribusi frekuensi dan dianalisis berdasarkan presentase.
- b. Analisis bivariat, menganalisis hubungan antara status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan. Untuk menguji hubungan masing-masing variabel digunakan uji Chi-Square pada tarif kepercayaan 95%. Jika $p \geq 0.05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Poltekkes Medan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis univariat

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

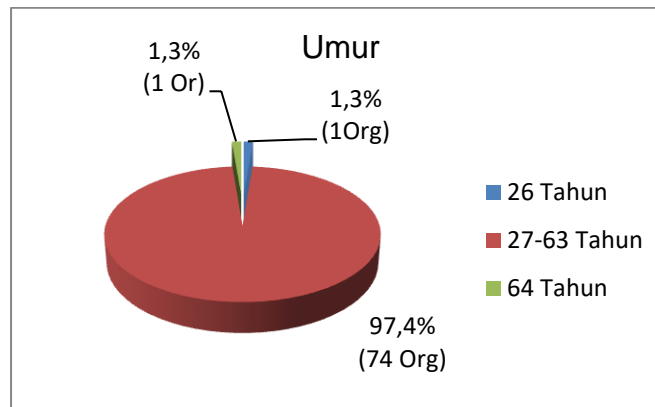
Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan merupakan Kampus yang terletak di Jl. Jamin Ginting KM.13,5, Lau Cih, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara. Didirikan pada Tanggal 01 Januari 2001 dengan luas tanah 10.000 m². Jumlah Pegawai keseluruhan terdiri dari : Laki-laki sebanyak 24 orang dan perempuan sebanyak 52 orang dengan total keseluruhan Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan sebanyak 76 orang. dengan Visi “ Menjadi institusi yang unggul dan kompetitif dalam menyediakan tenaga kesehatan ditingkat nasional tahun2018” serta Misi yaitu :

- a. Menyelenggarakan tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang mengikuti perkembangan IPTEK.
- b. Mempersiapkan SDM di bidang kesehatan yang professional, bermoral dan beretika.
- c. Mempersiapkan sarana dan prasarana untuk mendukung proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Mempersiapkan sumber dana penyelenggaraan tri darma perguruan tinggi.
- e. Mempersiapkan jejaring pendukung tri darma perguruan tinggi.

2. Karakteristik Sampel

a. Umur

Karakteristik Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan berdasarkan kelompok umur dilihat pada gambar berikut:



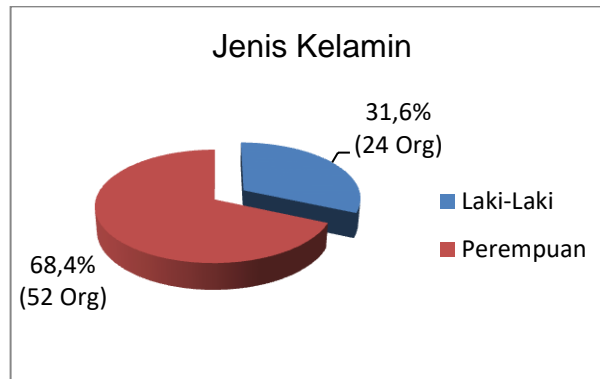
Gambar 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa Umur Resoponden rata-rata yaitu usia 27-63 tahun yang berjumlah 74 orang (97,4 %), Usia Termuda yaitu 26 tahun dengan jumlah 1 orang (1,3%) dan usia tertua yaitu 64 tahun dengan jumlah 1 orang (1,3%).

Ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Mahendra & Woyanti 2014).

b. Jenis Kelamin

Karakteristik Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan berdasarkan Jenis Kelamin dilihat pada gambar berikut:

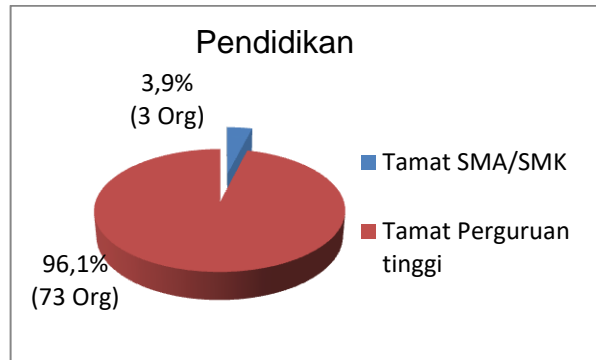


Gambar 4. Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Gambar 4 diatas menunjukkan bahwa dari 76 responden, mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 52 orang (68,4%), Sedangkan reponden laki-laki berjumlah 24 orang (31,6%).

c. Kategori Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan kategori pendidikan dibagi menjadi 2, yaitu kategori pendidikan Tamat SMA/SMK dan kategori Pendidikan Tamat Perguruan tinggi, Hasil analisa dapat dilihat pada gambar berikut :

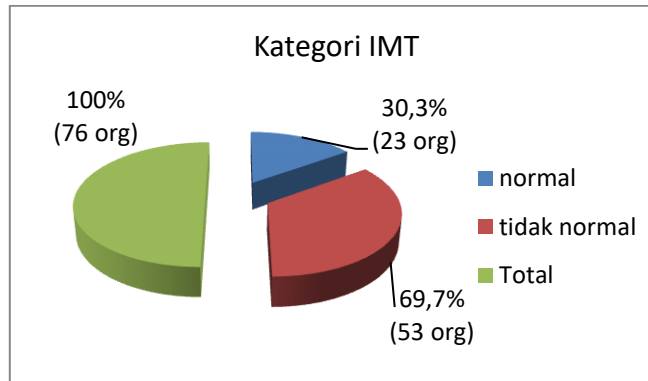


Gambar 5. Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Gambar 5 diatas menunjukkan dari 76 responden 3 di antaranya dinyatakan Tamat SMA/SMK (3,9%) , Dan 73 Responden dinyatakan Tamat Perguruan tinggi (96,1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan yang tinggi. Pendidikan responden kebanyakan Tamat D1/D3/Perguruan tinggi, hal ini disebabkan karena dalam persyaratan pendidikan kepegawaian di lokasi Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan wajib memiliki pendidikan Tamat perguruan tinggi (Usman, 2011).

d. Kategori IMT

Pengelompokan responden berdasarkan kategori IMT dibagi menjadi 2, yaitu kategori IMT Normal dan kategori IMT Tidak normal, Hasil analisa dapat dilihat pada gambar berikut :



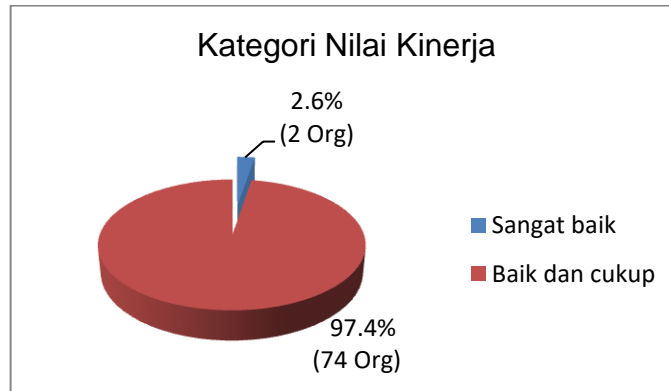
Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 6. Distribusi Frekuensi berdasarkan Kategori IMT Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Gambar 6 diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan status gizi tidak normal lebih banyak dengan frekuensi 53 orang pegawai (69,7 %) dibandingkan dengan pegawai yang status gizi normal yang berjumlah 23 orang (30,3%). Hal ini disebabkan karena asupan setiap individu berbeda-beda.

e. Kategori Nilai Kinerja

Pengelompokan responden berdasarkan kategori Nilai Perilaku dibagi menjadi 4, yaitu kategori Nilai Perilaku sangat baik, Nilai Perilaku baik, Nilai Perilaku cukup dan kategori Nilai Perilaku kurang, Hasil analisa dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 7. Distribusi Frekuensi berdasarkan Kategori Nilai Perilaku Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Gambar 7 diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan Nilai kinerja baik dan cukup lebih banyak dengan frekuensi 74 orang pegawai (97,4 %) dibandingkan dengan pegawai yang Nilai kinerja sangat baik yang hanya berjumlah 2 orang (2,6%). Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja seseorang berbeda-beda.

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Status Gizi dengan Kinerja Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Hasil analisis Hubungan antara status gizi dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hubungan Status Gizi dengan Kinerja Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan

Status Gizi (IMT)	Nilai Kinerja				Total		p-value
	Sangat Baik		Baik dan Cukup				
	N	%	N	%	N	%	
Normal	0	0	23	100	23	100	0,870
Tidak Normal	2	3,8	51	96,2	53	100	
Total	2	2,6	74	97,4	76	100	

Sumber : Data primer yang diolah

Persentase responden yang memiliki status gizi tidak normal dengan nilai kinerja yang sangat baik sebesar 3,8% dan Status gizi yang memiliki nilai gizi normal dengan nilai kinerja sangat baik sebesar 0%.

Persentase ini menunjukkan bahwa tidak ada pola kecenderungan hubungan antara status gizi dengan nilai kinerja responden. Responden yang memiliki status gizi normal belum tentu mempunyai nilai perilaku sangat baik.

Hasil ini diperkuat oleh Uji statistik dengan uji chi square pada tabel 4 diatas menghasilkan p value = 0,870 yang nilainya lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti Tidak ada Hubungan antara status gizi dengan kinerja pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan.

C. Pembahasan

1. Status Gizi

Status gizi diartikan sebagai keadaan kesehatan seseorang atau sekelompok orang yang ditentukan dengan salah satu atau kombinasi dari ukuran-ukuran gizi tertentu. Status gizi adalah hasil akhir dari keseimbangan antara makanan yang masuk kedalam

tubuh (nutrient input) dengan kebutuhan tubuh (nutrient output) akan zat gizi tersebut (I Dewa Nyoman Supriasa, 2002).

Status gizi Overweight terjadi bila tubuh mengalami kelebihan satu atau lebih zat gizi esensial, status gizi lebih terjadi karena tubuh memperoleh zat-zat gizi dalam jumlah berlebihan, sehingga menimbulkan efek toksik yang membahayakan. Baik pada status gizi kurang, maupun status gizi lebih terjadi gangguan gizi (Sunita Almatsier, 2001).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan sebanyak 76 orang didapatkan 53 orang (100%) yang memiliki status gizi tidak normal, dan 23 orang (100%) yang memiliki status gizi normal.

Tenaga kerja dengan status gizi tidak normal, meskipun persentasenya besar tetapi perlu mendapat perhatian, hal ini karena konsumsi energi yang lebih akan menyebabkan kebutuhan energi dikurangi. Apabila hal ini terjadi tenaga kerja yang bersangkutan wajib melaksanakan diet (Wiwik Susanti, 2002), untuk tenaga kerja dengan status gizi gemuk maka orang tersebut kurang gesit dan lamban dalam bekerja. Sedangkan orang yang mempunyai berat badan normal akan lebih lincah dalam bekerja (Puslitbang, 2001).

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. Kinerja seringkali juga diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Jadi kinerja disini adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dari setiap jumlah sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung (Sugeng Budiono, 2003).

Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja satu kepada yang lain sangat bergantung pada umur, status kesehatan, gangguan biologis pegawai, masa kerja, pendidikan, gangguan lingkungan kerja yang meliputi : gangguan fisik, gangguan kimia, gangguan biologis.

Penilaian kinerja di Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan dilakukan dengan dua kategori yaitu : kategori dengan nilai Log book dan dengan nilai perilaku. Untuk mencapai nilai 100 persen maka nilai log book diberikan nilai sebesar 60 persen dan nilai perilaku diberikan sebesar 40 persen.

D. Keterbatasan Penelitian

Proses pengambilan data sering terjadi beberapa kesalahan yang tidak disengaja baik sampel, peneliti maupun instrumen yang digunakan, hal tersebut dapat terjadi dalam penelitian ini. Faktor yang dapat mempengaruhi penelitian tersebut adalah :

1) Faktor waktu

Sampel yang diteliti sangat sibuk dengan pekerjaannya, sehingga peneliti dalam melakukan wawancara dan pengukuran harus bisa menyesuaikan dengan kesibukan sampel. Hal tersebut dapat diatasi dengan cara mengambil waktu istirahat dan di luar jam kerja sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja sampel.

Dari hasil data penelitian yang diperoleh dapat dilihat bahwa dari responden yang memiliki kategori status gizi normal terdapat (0%) tidak memiliki tingkat kinerja sangat baik, Sedangkan dari responden yang memiliki status gizi tidak normal terdapat 2 orang (3,8%) yang memiliki tingkat kinerja sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan chi-square diperoleh p- value sebesar 0,87 ($p \text{ value} > 0,05$), dengan demikian dapat diputuskan bahwa tidak terdapat hubungan antara status gizi dengan kinerja

pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pula koefisien kontigensi sebesar 0,87.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Distribusi frekuensi karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 52 Pegawai Perempuan (68,4%) dan 24 Pegawai Laki-laki (31,6%). Berdasarkan usia terbanyak dengan usia rata-rata 27-63 tahun sebanyak 74 (97,4%) orang, Usia termuda 1 orang pegawai berusia 26 tahun (1,3%), usia tertua 1 orang pegawai berusia 64 tahun (1,3%) dan pendidikan yang tinggi (96,1%).
2. Sebagian besar responden (56,6%) memiliki status gizi praobes (IMT 25.00-29.99).
3. Sebagian besar responden (97,4%) memiliki nilai perilaku yang baik dan cukup bila skor (61-90).
4. Hasil uji statistik *chi square* menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara status gizi dengan kinerja Pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan di peroleh *p value* = 0,870.

B. SARAN

1. Bagi Pegawai
 - a. Perlu menurunkan berat badan mendekati normal bagi berat badan yang lebih.
 - b. Sebaiknya membiasakan hidup sehat dengan mengikuti diet dan rajin olahraga untuk membantu menurunkan berat badan.
2. Bagi Pihak Direktorat
 - a. Perlu memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai dapat menurunkan berat badan mendekati normal dengan mengikuti diet dan sering olahraga.

b. Perlu melakukan senam pagi 1 x seminggu untuk membantu mengurangi kalori dalam tubuh.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Selain itu juga diharapkan dapat melakukan recall 1x24 jam untuk mengetahui tingkat asupan pegawai Direktorat Poltekkes Kemenkes Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanto, Eko. 2010. Pengaruh Penerapan Total Quality of Management terhadap Perilaku Produktif Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT “X” di Pasuruan. *Skripsi sarjana ekonomi*. Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas, Surabaya.
- Almatsier, S. (2005). Prinsip Dasar Ilmu Gizi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Almatsier, S. (2003). Prinsip Dasar Ilmu Gizi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- A.M. Sugeng Budiono. 2003 dalam Nugroho Vinod Agung 2007. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Anderson, C. dan Kilduff, G.J, 2009. Why Do Dominant Personalities Attain Influence in Face-to-Face Group? The Competence –Signaling Effects of Trait Dominance. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Anto Dajan, 1986, Pengantar Metode Statistik II, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Apriadi,WH. (1986). Gizi Keluarga. Seri Kesejahteraan Keluarga. Jakarta : PT Penebar Swadaya.
- Budiarto, E. 2002. Biostatistika untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat. Jakarta: EGC.
- Budiyanto, Mochammad Agus Krisno Budiyanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Gizi. Malang : UMMPres
- Desy Khirina, FKMUI, 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Status Gizi. Universitas Indonesia
- I Dewa Nyoman Supriasa. 2002. Penilaian Status Gizi. Jakarta : EGC
- Notoatmodjo ,Soekidjo. 2010,.Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta. Rineka Cipta

- Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Mahendra, A. D. & Woyanti, N. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Martini, 2011. Pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan struktural. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- M. A.Tulus, 1992, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Permenkes No.83 tahun 2013, tentang tunjangan kinerja pegawai
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge.2007. perilaku Organisasi. Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Soekirman, 2002. Ilmu Gizi dan Aplikasinya. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Soeripto M. Higiene Industri. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. Jakarta:2008
- Tulus MA. 1992. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wardlaw, G.M. 2007. Perspective in Nutrition. 7th ed. McGraw-Hill, New York. USA.

Lampiran 1. Penilaian Kinerja Pegawai

Aspek Penilaian	Karateristik Penilaian	Nilai
1. Orientasi pelayanan	1. Apabila tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	0-50
	2. Apabila kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	51-60
	3. Apabila ada kalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	61-75
	4. Apabila pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	76-90
	5. Apabila selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	91-100
2. Integritas	1. Apabila tidak pernah jujur, kurang ikhlas dalam melaksanakan tugas dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	0-50
	2. Apabila kurang jujur, kurang ikhlas dalam melaksanakan tugas dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung resiko	51-60

	<p>dari tindakan yang dilakukannya.</p> <p>3. Apabila ada kalanya/kadang-kadang dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.</p> <p>4. Apabila pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.</p> <p>5. Apabila selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.</p>	<p>61-75</p> <p>76-90</p> <p>91-100</p>
3. Komitmen	<p>1. Apabila tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna serta mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi/golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara terhadap organisasi dimana dia bekerja.</p> <p>2. Apabila kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna serta mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi/golongan sesuai dengan tugas,</p>	<p>0-50</p> <p>51-60</p>

	<p>fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara terhadap organisasi dimana dia bekerja.</p> <p>3. Apabila adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna serta mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi/golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara terhadap organisasi dimana dia bekerja.</p> <p>4. Apabila pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna serta mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi/golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara terhadap organisasi dimana dia bekerja.</p> <p>5. Apabila selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna serta mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi/golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara terhadap organisasi dimana dia bekerja.</p>	<p>61-75</p> <p>76-90</p> <p>91-100</p>
--	---	---

<p>4. Disiplin</p>	<p>1. Apabila tidak pernah mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab dan tidak mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah lebih dari tiga puluh satu (31) hari kerja.</p> <p>2. Apabila kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa kurang tanggung jawab dan kurang mentaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah enam belas (16) sampai dengan tiga puluh (30) hari kerja.</p> <p>3. Apabila adakalanya mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab dan mentaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan cukup baik serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah 5 (lima) sampai dengan lima belas (15) hari kerja.</p>	<p>0-50</p> <p>51-60</p> <p>61-75</p>
--------------------	--	---------------------------------------

	<p>4. Apabila pada umumnya mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan mentaati barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik.</p> <p>5. Apabila selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.</p>	<p>76-90</p> <p>91-100</p>
5. Kerjasama	<p>1. Apabila tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.</p> <p>2. Apabila kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.</p> <p>3. Apabila adakalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan, baik didalam maupun diluar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang menerima keputusan yang diambil secara sah yang</p>	<p>0-50</p> <p>51-60</p> <p>61-75</p>

	<p>telah menjadi keputusan bersama.</p> <p>4. Apabila pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.</p> <p>5. Apabila selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.</p>	<p>76-90</p> <p>91-100</p>
6. Kepemimpinan	<p>1. Apabila tidak pernah mampu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</p> <p>2. Apabila kurang bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</p> <p>3. Apabila adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang</p>	<p>0-50</p> <p>51-60</p> <p>61-75</p>

	<p>tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</p> <p>4. Apabila pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</p> <p>5. Apabila selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</p>	<p>76-90</p> <p>91-100</p>
--	---	----------------------------

Lampiran 3.

1. Distribusi Umur Pegawai

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	1.3	1.3	1.3
	27-63	74	97.4	97.4	98.7
	64	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

2. Distribusi Jenis Kelamin

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	24	31.6	31.6	31.6
	perempuan	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

3. Distribusi Pendidikan Terakhir

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SMA/SMK	3	3.9	3.9	3.9
	Tamat Perguruan tinggi	73	96.1	96.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

4. Distribusi Kategori IMT

Kategori IMT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid normal	23	30.3	30.3	30.3
tidak normal	53	69.7	69.7	100.0
Total	76	100.0	100.0	

5. Distribusi Kategori Nilai Kinerja

Kategori Nilai Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat baik	2	2.6	2.6	2.6
Baik dan cukup	74	97.4	97.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Lampiran 4.

Hubungan Status Gizi dengan Kinerja

Kategori IMT * Kategori Nilai Kinerja Crosstabulation

			Kategori Nilai Kinerja		Total
			sangat baik	Baik dan cukup	
Kategori IMT	normal	Count	0	23	23
		% within Kategori IMT	.0%	100.0%	100.0%
	tidak normal	Count	2	51	53
		% within Kategori IMT	3.8%	96.2%	100.0%
Total		Count	2	74	76
		% within Kategori IMT	2.6%	97.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.891 ^a	1	.345		
Continuity Correction ^b	.027	1	.870		
Likelihood Ratio	1.465	1	.226		
Fisher's Exact Test				1.000	.484
Linear-by-Linear Association	.880	1	.348		
N of Valid Cases ^b	76				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .61.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 5. Kuesioner Identitas Sampel

Judul Penelitian : HUBUNGAN STATUS GIZI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DIREKTORAT POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN

I. Identitas Responden		
1.	Nama responden	
2.	NIP	
3.	Jenis Kelamin 1.laki-laki 2.perempuan	[]
2.	Umur	[] [] tahun
3.	Tanggal Lahir	[][]/[][]/[][]
4.	Alamat	
5.	Pendidikan terakhir 1. Tamat SD/SMP 2. Tamat SMA/SMK 3. Tamat Perguruan tinggi	[]
6.	Pangkat, golongan ruang	
7.	Jabatan/pekerjaan	
8.	Unit Kerja	
9.	Status kepegawaian 1.PNS 2. Honorer	
II. Penilaian Status Gizi		
1.	Tinggi Badan	
2.	Berat Badan	
3.	$\frac{BB}{(TB)^2}$	

Lampiran 6

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Irma Yanti Laia

NIM : P0 1031214061

Menyatakan bahwa data penelitian yang terdapat di skripsi saya adalah benar saya ambil dan bila tidak saya bersedia mengikuti ujian ulang (ujian utama saya dibatalkan).

Yang membuat pernyataan,

(Ade Irma Yanti Laia)

Lampiran 7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Ade Irma Yanti Laia
Tempat/tgl Lahir : Bawosalo'o, 19 November 1996
Jumlah Anggota Keluarga : 4 orang
Alamat Rumah :Bawosalo'o Bawoluo Kec.O'O'U Kab. Nias
Selatan Prov.Sumatera Utara
No. HP/Telp : 082294314064
Riwayat Pendidikan : SD N 070815
SMP N 1 Amandraya
SMA N 1 Amandraya
Hobby : Menyanyi
Motto : Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah.

Lampiran 8 Bukti Bimbingan Proposal

Nama : Ade Irma Yanti Laia
NIM : P01031214061
Judul : HUBUNGAN STATUS GIZI DENGAN KINERJA
PEGAWAI DIREKTORAT POLTEKKES
KEMENKES MEDAN

Pembimbing : Dra. Ida Nurhayati, M.Kes

No	Tanggal	Judul / topik bimbingan	T.Tangan Mahasiswa	T. Tangan pembimbing
1	02 Okt 2017	Diskusi Penentuan Topik Penelitian		
2	2 Okt 2017	Diskusi tentang Judul, Tujuan, Rumusan masalah (Latar Belakang/ BAB I)		
3	9 Okt 2017	Membahas Latar Belakang dan Koreksi Latar Belakang/Bab I		
4	9 Okt 2017	<ul style="list-style-type: none">• Mendiskusikan tinjauan pustaka dan metode penelitian• Penentuan pembuatan sampel• Penyusunan daftar pustaka serta melengkapi lampiran-lampiran usulan penelitian		
5	16 Okt 2017	Revisi Bab I,II,Dan III		
6	23 Okt 2017	Acc Bab I,II,dan III		

7	24 Okt 2017	Pembuatan powerpoint untuk materi presentasi seminar proposal.		
8	01 Nov 2017	Seminar Proposal		
9	6 Nov 2017	Revisi Proposal		
10	10 Nov 2017	Revisi Proposal		
11	17 April 2018	Fix Proposal Penelitian		
12	16 Juli 2018	Data Selesai Diteliti		
13	19 Juli 2018	Pengolahan Data dan pembuatan master tabel		
14	21 Juli 2018	Fix master tabel		
15	16 Agustus 2018	Diskusi Hasil Pengolahan data		
16	17 Agustus 2018	Perapian Bab III dan Mulai Penulisan Bab IV		
17	17 Agustus 2018	Penulisan Bab IV Hasil dan Pembahasan		
18	18 Agustus 2018	Penulisan Bab V dan menyusun Lampiran		

Lampiran 9 Dokumentasi

