

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Walaupun betapa tingginya kualitas teknologi dan sumber daya alam, tanpa sumber daya manusia semua itu tidak akan berarti. Oleh karena itu sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola dengan baik secara profesional agar terwujudnya kinerja yang efektif dan efisien. Untuk mengelola sumber daya manusia maka dibutuhkan suatu ilmu yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). SDM yang dimaksud adalah pegawai yang merupakan salah satu aset organisasi yang perlu ditunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam instansi, seorang

pegawai dan juga masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.

Menurut Wibowo (2007) : Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai yang diharapkan.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMenkes) Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan, selanjutnya Pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan

perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Puskesmas adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat Kecamatan Sitinjau Laut, Puskesmas sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanannya.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Puskesmas sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan

terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan. Untuk meningkatkan pelayanan di puskesmas peran pemimpin sangat diperlukan dalam memberikan motivasi bagi bawahannya.

Puskesmas kecamatan sitinjau laut memiliki prinsip serta semboyan memberikan pelayanan yang prima. Pelayanan yang prima merupakan target utama di puskesmas sitinjau laut, akan tetapi terkadang terjadinya hal yang kontradiktif terhadap prinsip yang disepakati, hal ini tidak lain merupakan kurangnya orientasi pelayanan yang dimiliki oleh pegawai di puskesmas sitinjau laut. Kurangnya orientasi pelayanan ini dikarenakan tidak adanya komitmen.

Komitmen merupakan tindakan utama yang harus ditanam pada setiap individu dalam suatu organisasi, baik dan buruknya kinerja pegawai berkaitan dengan komitmen yang ditanam dalam diri sendiri, puskesmas sitinjau laut pegawai belum seluruhnya memiliki komitmen yang pasti terhadap kesesuaian mutu dalam pelayanan yang prima yang sudah disepakati. Hal ini membuat kami selaku pelanggan merasa tidak begitu puas terhadap kinerja pegawai. Selain komitmen dalam bekerja terkadang juga tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Inisiatif dalam bekerja harus dimiliki pada setiap pegawai, kemampuan untuk melahirkan ide-ide yang baru, cara-cara yang baru untuk meningkatkan kinerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, terkadang hal ini juga belum dimiliki pada seluruh pegawai di puskesmas, mereka lebih mengedepankan egois secara insidius, masih belum memiliki secara utuh apa yang dinamakan dengan kerja sama.

Team work merupakan hal paling penting untuk mencapai suatu kesuksesan dalam menggapai tujuan, baik tujuan yang disepakati maupun tujuan yang akan disepakati, munculnya kesadaran untuk berkejasama dikarenakan adanya kesadaran secara pribadi bukan terlalu mengedepankan egois secara pribadi dan kelompok, terkadang di puskesmas sitinjau laut, pegawai lebih memilih sebaliknya, karena memang terkadang juga pelanggan memilih untuk mendekati diri kepada siapa yang biasa melayaninya. Memang kepuasan serta kebiasaan pelanggan bisa menjadi tolak ukur dalam pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut.

Pada tabel dibawah ini bisa dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut :

**Tabel 1.1**

**Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut Tahun 2019-2021**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Jumlah Nilai SKP</b> | <b>Rata-Rata Nilai SKP</b> | <b>Perkembangan (%)</b> |
|--------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
| 2019         | 45                    | 3.007                   | 87,14                      | -                       |
| 2020         | 45                    | 2.984                   | 82,89                      | -0,76                   |
| 2021         | 45                    | 3.102                   | 86,17                      | 3,95                    |

*Sumber : Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP mengalami penurunan di Tahun 2020 sebesar 0,76%, dan tahun 2021 meningkat sebesar 3,95%.

Menurut Afandi dalam Ayu (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat **Motivasi** pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. **Kepemimpinan** yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. **Disiplin kerja** yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

Menurut Danim (2004) “Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Fenomena dari kepemimpinan yaitu Keterampilan secara teknis yang merupakan suatu indikator yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, keterampilan menerapkan pengetahuan ke dalam tindakan-tindakan praktis,

keterampilan dalam problem solving. Seharusnya selaku seorang pemimpin harus memiliki keterampilan secara teknis, akan tetapi yang terjadi serta yang berlaku di puskesmas sitinjau laut malah sebaliknya. Masih banyak terdapat perselisihan antara sesama pegawai, baik dalam melayani maupun dalam hal team work. Terkadang mereka lebih mengedepankan masalah secara pribadi dari pada menempatkan pelayanan di atas segalanya.

Dalam memiliki suatu kepuasan dalam pelayanan keharmonisan dalam suatu hubungan keterampilan harus dipegang teguh oleh seorang pegawai, sukses atau tidaknya dalam pelayanan, puas atau tidak puasnya pelanggan dalam pelayanan, tidak lain karena terkadang pegawai lebih memilih cuek dan acuh tak acuh terhadap pelanggan. Hal ini masih kami jumpai di puskesmas kecamatan sitinjau laut, terkadang pegawai lebih memilih untuk memainkan handphonenya dari pada mendekati diri kepada pelanggan yang secara humanis setelah mendata dan menunggu antrian. Ini juga dikarenakan tidak adanya contoh dari seorang pemimpin yang menjadi tombak utama dalam melayani pelanggan.

Keterampilan konseptual merupakan kecakapan untuk memformulasikan pikiran, melihat kecendrungan berdasarkan kemampuan teoritis yang dibutuhkan dalam dunia kerja, selaku seorang pemimpin harus memiliki indikator dalam hal keterampilan secara konseptual. Di puskesmas kecamatan sitinjau laut belum kami jumpai pada seorang pemimpin dalam hal keterampilan secara konseptual, karena masih menjalankan ide-ide yang didapatkan pada kepemimpinan sebelumnya, belum adanya ide-ide pembaharuan.

Menurut Mc. Clelland (2012) menyatakan bahwa “Motivasi kerja merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan di lepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh pegawai karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Fenomena mengenai Motivasi Kerja yang timbul di Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut yaitu Kebutuhan akan prestasi yang merupakan puncak pencapaian pada setiap pegawai, merupakan sifat serta keinginan setiap manusia dalam prestasi, di puskesmas sitinjau laut prestasi ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang tinggi, harapan umpan yang baik dalam setiap kegiatan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat untuk menjadi lebih unggul dalam setiap kesempatan, memiliki keinginan untuk mengerjakan pekerjaan yang menantang. Sehingga seluruh pegawai merasa tertantang untuk mencapai prestasi dalam melayani.

Menurut Simamora (2013) “Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi”.

Fenomena disiplin kerja pegawai puskesmas kecamatan sitinjau laut Dalam meningkatkan kedisiplinan bekerja selaku seorang pegawai hendaknya memiliki sifat kepatuhan dalam peraturan, harus bekerja secara efektif dan efisien, memiliki tindakan yang korektif, tidak molor dan harus tepat waktu dalam hal kehadiran, serta memiliki deadline yang jelas apabila memiliki kewajiban serta

tanggung jawab dalam hal penugasan. Pegawai dipuskesmas sitinjau laut, belum seluruhnya memiliki kedisiplinan dalam bekerja, hal ini kami dapatkan setelah melaksanakan pengamatan, dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak ontime baik dalam jadwal kedatangan serta jadwal kepulangan, biasanya datangnya terlambat pulang-pulang paling cepat, masih ada pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan yang sudah disepakati.

Berikut adalah data absensi pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut :

**Tabel 1.2**

**Absensi Pegawai PNS Di Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut Bulan Mei Sampai Juli 2022**

| <b>Nama Bulan</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Absensi Pegawai (Alpha)</b> |
|-------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Mei               | 45                    | 15                             |
| Juni              | 45                    | 13                             |
| Juli              | 45                    | 11                             |
| <b>Jumlah</b>     |                       | <b>39</b>                      |

*Sumber : Pusat kesehatan masyarakat Kecamatan Sitinjau Laut, 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan pada bulan Mei mengalami kenaikan dalam absensi akan tetapi pada 2 bulan terakhir terjadinya pemrosotan dan jumlah tingkat absensi tertinggi di Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut cukup tinggi yaitu sebanyak 39 pegawai. Disiplin yang buruk dapat mengurangi kinerja pegawai untuk itu harus segera ditindak lanjuti.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN SITINJAU LAUT"**.

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Agar penelitian dapat berhasil secara optimal, maka perlu terlebih dahulu dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Sitinjau Laut dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau Laut dan berapa besar pengaruhnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau laut dan besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja

Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau laut dan besar pengaruhnya.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau laut dan besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sitinjau laut dan besar pengaruhnya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai maka diharapkan bermanfaat :

1. Manfaat Akademis
  - a. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE-SAK).
  - b. Untuk menambah ilmu pengetahuan yang akan diaplikasikan didunia kerja nantinya.
2. Praktis
  - a. Bagi peneliti selanjutnya menambah wawasan ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
  - b. Bagi puskesmas hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak puskesmas kecamatan sitinjau laut dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai terutama dengan menggunakan kepemimpinan, motivasi kerja serta disiplin kerja dalam menciptakan komitmen organisasi dengan tepat.