

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa 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 mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya Kecamatan Sehat, melalui Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP).

Menurut Inaray dalam Anoraga (2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Keahlian dalam memimpin sangat diperlukan untuk membangun kepemimpinan yang baik.

Peningkatan jumlah kunjungan pasien dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja pegawai puskesmas. Tingginya beban kerja dapat mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Oleh karena itu, salah satu strategi yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pelayanan sehingga pasien merasakan kepuasan dalam pelayanan kesehatan adalah pemberdayaan korporasi melalui implementasi *good corporate governance* secara nyata

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan sebagai rencana dan program kerja yang diinginkan terutama dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dengan melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab yang diembannya. Kinerja juga merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh seseorang dalam arti pegawai.

Untuk mengoptimalkan kinerja ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki pegawai antara lain aspek; efektivitas pekerjaan; tanggungjawab atas penggunaan wewenang dan kejujuran; sikap disiplin, dalam hal taat hukum dan taat pada peraturan di tempat kerja; memiliki Inisiatif dalam bentuk daya pikir dan kreativitas. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang tujuan

yang diinginkan. Menurut As'ad dalam Dwi susanto (2015:2) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan di Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali dirasa sudah berjalan baik diharapkan tidak menganut gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja pegawai terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali perlu dilakukan dengan melalui peranan kepemimpinan, menerapkan disiplin kerja yang dapat diterima juga dipatuhi oleh seluruh pegawai sesuai dengan perangkat peraturan yang memadai dan memberi motivasi yang tinggi untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan.

Rivai (2010:2), kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.

Hasil penelitian Dwi Santoso (2016), Putri (2013), dan Sri Setiyatmi Ekowati (2016) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian Dwi Santoso (2016), Arie Pramudhita Hartanto, Edy Rahardja (2016), Putri (2013), Sri Setiyatmi Ekowati (2016) dan Chen, Yuen Li (2001) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedisiplinan kerja memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin kerja yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Fenomena ini apabila diperhatikan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, berhubungan dengan disiplin kerja antara lain; Kepatuhan karyawan/ pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya; Bekerja sesuai prosedur yang ada; Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik. Apabila aspek-aspek ini dapat dipahami dan dijalankan oleh setiap pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali, maka akan mampu menumbuhkan perilaku termotivasi dan pada akhirnya akan mendukung kinerja pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan Wursanto, dalam Dwi Santoso (2015:10). Menurut Siswanto, seperti dikutip Helman Fachri (2010:95) menjelaskan: “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Aspek kedisiplinan di Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali ditemukan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan, administrasi tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, pulang kerja lebih awal, penyelesaian pekerjaan sering terlambat, kurang luwes dalam pelaksanaan pekerjaan dan kurang tanggap terhadap pelayanan masyarakat. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian Dwi Santoso (2016), Putri (2013), Sri Setiyatmi Ekowati (2016) dan Budi Poniman, Endang Saryanti (2016) memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Demikian pula hasil penelitian Dwi Santoso (2016), Putri (2013), Hernowo dan Farid (2007) Sri Setiyatmi Ekowati (2016) dan Budi Poniman, Endang Saryanti (2016) memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan motivasi yang muncul yakni belum optimalnya pembinaan secara rutin dan terjadwal, penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang perlu dilakukan dengan sistem penilaian berdasarkan capaian kerja atau dengan indikator kinerja pada semua pegawai

juga belum optimalnya implementasi ketegasan dalam penerapan *reward* and *punishment*.

Demikian halnya motivasi pegawai pada Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali, dipandang penting, karena dengan motivasi pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali yang baik, akan mendorong terciptanya perilaku kinerja, sehingga akan mendukung tercapainya visi, misi, program dan tujuan Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali.

Aspek motivasi pada Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali menunjukkan adanya penurunan hal tersebut terkait masih ada beberapa karyawan dengan etos kerja yang rendah dan kurangnya semangat kerja, dengan hal tersebut akan mengganggu pelayanan yang prima terhadap masyarakat.

Menurut Siagian (2011: 195-138) ” Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian Dwi Santoso (2016), Nadefa (2010), Arie Pramudhita Hartanto, Edy Rahardja (2016), Putri (2013), Salia (2012), Sri Setiyatmi Ekowati (2016) dan Budi Poniman, Endang Saryanti (2016) serta Ostroff (2003) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka akan diuji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali. Pada penelitian ini dengan mengambil obyek para pegawai, analisis yang digunakan adalah model regresi intervening.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena dan kajian teori serta hasil penelitian terdahulu di atas maka ditetapkan tema penelitian: “Dampak kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
- e. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

2. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah dengan maksud agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas dalam pembahasannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan penelitian tipe statistik kuantitatif, yaitu membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan mendiskripsikannya secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti dengan tidak mengesampingkan bahwa penulis akan membuktikan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.
- b. Variabel yang dikaji hanya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Disiplin kerja
 - 3) Motivasi
- c. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Signifikansi dampak kepemimpinan terhadap motivasi
- b. Signifikansi dampak disiplin kerja terhadap motivasi

- c. Signifikansi dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- d. Signifikansi dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- e. Signifikansi motivasi terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengkajian yang dipergunakan untuk menyusun serta mengimplementasikan suatu kebijaksanaan organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi penelitian lebih lanjut bagi para peneliti yang akan datang, khususnya terhadap aspek-aspek yang secara rinci belum dapat diungkapkan dalam penelitian ini.