

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas adalah suatu tempat pelayanan kesehatan yang berupa pembangunan kesehatan yang bertanggung jawab unit pelaksana teknis Dinas Kabupaten atau Kota (Depkes RI, 2011).

Penyelenggaraan pembangunan kesehatan masyarakat oleh puskesmas, bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan memelihara serta mencegah terjadinya masalah dalam kesehatan masyarakat (Permenkes, 2014).

Kinerja pegawai ialah prestasi pekerjaan seorang karyawan kualitas dan kuantitas berupa suatu barang dan jasa melalui proses kerja dalam melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab terhadapnya (Mangkunegara, 2010).

Menurut hasil data prestasi kerja PNS sesuai target yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 sebanyak 91-100 (Dinas Kesehatan, 2011).

Berdasarkan capaian penilaian prestasi kerja pada tahun 2015 terdapat 8 pegawai berada pada rentang nilai di bawah 79-90 dapat dilihat pada rentang nilai < 50. Pada tahun 2016 mengalami peningkatan dengan total sebanyak 10 pegawai mengalami peningkatan ke rentang 76-90 dan rentang nilai 91-ke atas. Pada tahun 2017 mengalami penurunan tingkat kinerja sebanyak 4 pegawai dari rentang 91-ke atas beralih ke rentang 76-90 dapat diartikan bahwa pada tahun 2017 sebanyak 4 pegawai mengalami penurunan dalam penilaian prestasi kerja (Dinas Kesehatan, 2017).

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku seseorang dalam diri sendiri dengan cara sukarela terhadap tugas yang diberikan

kepada atasan, sesuai dengan keputusan aturan dan nilai-nilai tinggi terhadap pekerjaan tersebut..

Di katakan disiplin bermutu memperoleh menciptakan komitmen individu akan pekerjaan yang di berikan untuknya, agar dapat meningkatkan kinerja yang baik dan dapat mewujudkan tujuan organisasi karyawan serta masyarakat (Rivai, 2010)

Hal tersebut tidak sejalan dengan teori (Rivai, 2010) mengungkapkan disiplin bermutu dapat menciptakan komitmen individu akan pekerjaan di berikan untuknya. Sehingga asumsi peneliti di lihat disiplin puskesmas tersebut kurang mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan, ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, selain itu mayoritas pekerja berusia 41-49 tahun dan tidak adanya pelatihan dalam mengoperasikan peralatan kantor sehingga menjadikan penghambat dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak terhadap seseorang untuk membangkitkan semangat dari diri sendiri agar mampu bekerja keras dan menerapkan keterampilan terhadap suatu pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Fathoni, 2006) menjelaskan maksud motivasi kerja ialah meluaskan daya guna, daya produksi, serta memperoleh pekerjaan secara *efektif* perseorangan atau institusi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa prinsip dalam motivasi karyawan beserta tujuannya yaitu, prinsip partisipasi bertujuan setiap orang berhak memberikan ajaran pada pengutipan ketetapan melibatkan keinginan kelompok sebagai terbuka atau tidak terbuka, dasar komunikasi bertujuan lebih dari dua orang dalam melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang mencapai tujuan, prinsip mengakui adil bawahan yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai keadilan di dalam suatu usaha pekerjaan agar mencapai tujuan, prinsip pendelegasian wewenang untuk memberikan limpahan wewenang atau tanggung jawab kepada orang lain agar dapat mengambil keputusan , dan prinsip memberi

perhatian untuk memberikan keinginan atau motivasi pegawai kerja dari seorang pemimpin terhadap bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Octavianasari, 2017) yang diperoleh nilai koefisien korelasi r sejumlah 0,459 dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), menjelaskan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja maka H_0 di terima H_a di tolak.

(Latief, 2012) menyatakan bahwa motivasi yang kuat dapat menciptakan hasil dan kinerja yang berkualitas terhadap tugas yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi terhadap pegawai dalam pekerja dan mencapai tujuan tersebut.

Hal tersebut tidak sejalan dengan teori (Latief, 2012) menyatakan bahwa motivasi yang kuat dapat menciptakan hasil dan kinerja yang berkualitas. Sehingga asumsi peneliti dilihat motivasi puskesmas kurang mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, selain itu pegawai juga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan pegawai kurang mengikuti kegiatan pelatihan yang telah dilakukan di puskesmas.

Menurut (Sandy Martha, 2015) kinerja adalah suatu prestasi yang telah dicapai oleh pegawai terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dan dapat mencapai suatu tujuan pekerjaan.

(Moenir, 2010) menyatakan bahwa disipliniasi ialah suatu usaha yang dapat dilakukannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan agar menciptakan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna.

(Baharudin, 2012) menyatakan adanya motivasi yang mampu memperoleh menciptakan prestasi kerja seorang bermutu terhadap suatu kegiatan dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil survei awal yang saya dapat di Puskesmas Tanjung Morawa, setelah membagikan kuesioner kepada beberapa pegawai dari 50 pegawai yang ada

di puskesmas tersebut. Saya mendapatkan masalah bahwa pegawai tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga masih ada pegawai yang memberikan pelayanan tidak tepat waktu kepada pasien, pegawai juga tidak menerapkan hasil pelatihannya yang sudah di jalankan sehingga masih ada pegawai yang belum optimal dalam memberikan sosialisasi kesehatan terhadap masyarakat (Puskesmas Tanjung Morawa, 2020).

1.2 Perumusan Masalah

Agar menanggapi hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Agar melihat hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Agar melihat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.
2. Agar melihat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.
3. Agar melihat hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Tempat Penelitian

Selaku informasi laporan dan kajian kepada Puskesmas Tanjung Morawa agar meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.

1.4.2 Bagi Responden

Di harapkan menjadi masukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Morawa.

1.4.3 Bagi Akademik

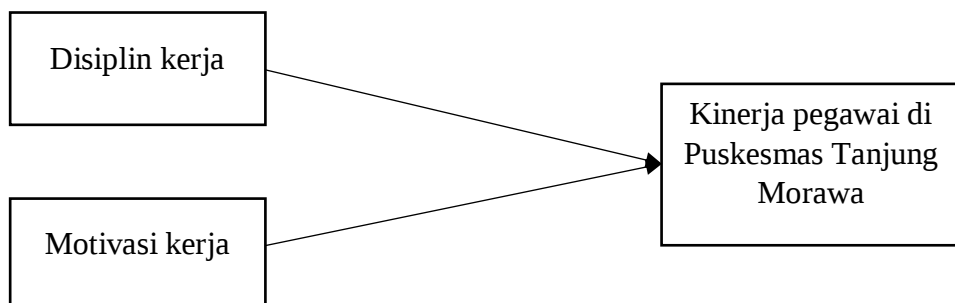
Hasil penelitian ini dapat di jadikan informasi dan bahan baca di perpustakaan dan memperbanyak materi perkuliahan tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep dari penelitian hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa.

Variabel Independen

Variabel Dependen



1.6 Hipotesa

Adapun hipotesa dari analisis ini ialah :

1. Ha : Ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
Ho : Tidak ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Ha : Ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Ho : Tidak ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Ha : Ada hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Ho : Tidak ada hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.