BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasildari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kepemimpinan yang dapat dikaitkan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang bermutu. Selain kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan/instansi juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan perusahaan/instansi dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan/instansi, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena

pemimpin harus bisa menempatkan peranya sebagai kepala semua bidang di perusahaan/instansi sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan.

Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepemimpinan diantaranya adalah Amirullah (2015: 167) orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas dan mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : "Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Gaya kepemimpinan yang menunjukan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat. Sikap, yang sering diterapakn seorang pemimpin ketikaia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi bisa menjadi teladan bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi pegawainya. Pimpinan yang mempunyai jiwa yang bijaksana dengan sendirinya dapat memperhatikan usulan dari karyawannya sehingga motivasi, sikap, dan disiplin kerja dengan sendirinya memberikan dampak yang baik bagi pegawai dalam perusahaan/instansi.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembagkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara posotif atau negatif. (Winardi, 2016:6)

Sedangkan Menurut Malayu (2015:23) menyatakan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pemimpin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan disiplin kerja. Pegawai yang memiliki sikap pejuang, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih

berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin dalam bekerja, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksaan tugas sesuai aturan dalam rangka optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditimbulkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang merata dan baik sesuai bidang masing-masing pegawai.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan/instansi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalamperusahaan diabaikan, atau sering dlanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain itu menurut Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit

bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

PMK Permenkes Nomor 43 tentang Puskesmas tahun 2019 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 di wilayah kerjanya.

Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia 857/Menkes/SK/IX/2010 tentang pedoman penilaian kinerja sumber daya manusia kesehatan di puskesmas, dimana puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan serta pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dan peningkatan kinerja sumber daya manusia kesehatan di puskesmas. Perlu adanya dorongan dari kepala puskesmas yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kepala puskesmas harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian dan kemampuannya untuk mengarahkan, mempengaruhi, memberikan perhatian dalam membina, dan menggerakan semua potensi yang dimiliki pegawainya (Hasibuan, 2016: 174).

Puskesmas Tunabesi merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Kecamatan IO Kufeu Kabupaten Malaka NTT. Puskesmas Tunabesi memiliki tenaga kerja berjumlah

37 orang dengan rincian berstatus dokter 2 orang, perawat 10 orang, bidan 13 orang, analisis laboratorium 2 orang, analisis gizi 2 orang, kesehatan masyarakat 2 orang, apoteker 2 orang, cleaning service dan tukang kebun 4 orang.

Dari sekian banyak puskesmas yang ada disetiap kabupaten atau kota sering ditemui sebagian tenaga kesehatan memiliki ketidakdisiplinan, lambat dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam bekerja. Inilah yang banyak menyebabkan pelayanan di puskesmas menjadi kurang baik, hal ini juga ditemui pada pegawai Puskesmas Tunabesi. Berdasarkan hasil survei di Puskesmas Tunabesi dapat diketahui bahwa sebagian pegawai saat bekerja ada yang bersikap kurang disiplin, seperti pulang sebelum saatnya pulang karena pekerjaan dianggap sudah selesai dan lambat membuat laporan kerja. Pegawai yang malas dan kurang disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, kinerja pegawai menurun dan produktifitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu, pegawai juga memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka dapat didefenisikan masalah yang hendak dikaji dan diteliti oleh penulis yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Instansi

   Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi terkait atau informasi ataupun dasar pada pembentukan metode dalam perbaikan dan pengembangan kinerja petugas kesehatan di lingkungan Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka, NTT.
2. Bagi Akademis

   Sebagai bahan referensi kepustakaan yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Peneliti

   Memberikan pengalaman berharga dalam memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kinerja pegawai dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.