

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu masyarakat adil dan makmur. Pemerintah melaksanakan pembangunan diseluruh wilayah Indonesia secara berkesinambungan untuk menciptakan masyarakat indonesia yang adil dan makmur. Untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional tersebut diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kuanlitas, maksudnya adalah mutu dari hasil pegawai

tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemamfaatan waktu kerja.

Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari karyawan tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini

cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain hal di atas faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Motivasi dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian output perusahaan yang maksimal. Suatu perusahaan dalam kondisi dimana karyawan mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka

secara otomatis tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar merupakan organisasi yang dibentuk pemerintah yang bergerak dalam pelayanan jasa kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang menyeluruh dari suatu wilayah.

Kinerja pegawai yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi karena dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi pegawai akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing-masing.

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Tahun 2013

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala Puskesmas	1
2	Dokter Umum	4
3	Dokter Gigi	1
4	SKM	4
5	SKP	3
6	Keperawatan	13
7	Kebidanan	26
8	Apoteker	1
9	Analisis/Laboratorium	1
10	Tata Usaha	2
11	Sopir	1
Total		57

Sumber: Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar tahun 2013

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah pegawai pada Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar tahun 2013 yang berjumlah 57 pegawai yang keseluruhannya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat

absensi pegawai pada Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupten Kampar dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 : Absensi kerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Absensi tidak hadir rata-rata/tahun		Lambat masuk rata-rata/tahun		Cepat pulang rata-rata/tahun		Pekerjaan yang bisa ditangani
		total	%	total	%	total	%	
2008	54	8	14,81%	10	18,51%	12	22,22%	80%
2009	54	10	18,51%	9	16,66%	14	25,92%	79%
2010	55	9	16,34%	11	20,00%	6	10,90%	81%
2011	57	8	14,03%	7	12,28%	8	14,93%	87%
2012	57	6	10,52%	5	8,77%	5	8,77%	89%

Sumber: Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar tahun 2008-2012

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih berfluktuasi, seperti terlihat pada tahun 2008 total pegawai yang tidak hadir adalah 8 orang atau 14,81 %, lambat masuk 10 orang atau 18,51%, cepat pulang 12 orang atau 22,22% dan pekerjaan yang bisa di selesaikan sebesar 80 % dari seluruh pekerjaan yang ada di Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Akan tetapi pada tahun 2009 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir dengan total 10 orang atau 18,51%, lambat hadir 9 orang atau 16,66%, cepat pulang 14 orang atau 25,92% dan berarti bahwa semakin meningkat pegawai yang tidak disiplin sehingga kinerja dipuskesmas pun menurun sebesar 79%. Tahun 2010 terjadi penurunan jumlah pegawai yang tidak hadir menjadi 9 orang atau 16,34 %, lambat hadir 11 orang atau 20,00%, cepat pulang 6 orang atau 10,90%, dan pekerjaan yang bisa diselesaikan naik menjadi 81% dari pekerjaan yang ada. Sedangkan tahun 2011 pegawai yang tidak hadir 8 orang atau 14,03%, lambat hadir 7 orang atau 12,28%, cepat pulang 8 orang 14,93%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 87% dari pekerjaan yang ada. Pada tahun 2012 pegawai yang

tidak hadir berjumlah 6 orang atau 10,52%, lambat masuk 5 orang atau 8,77%, cepat pulang 5 orang atau 8,77%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 89% dari total pekerjaan yang ada di Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai adalah karena kurang disiplinannya para pegawai dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, begitu pentingnya kedisiplinan kerja pegawai oleh pimpinan Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Sehingga terjaga nama baik Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, bahwa bekerja tidak secara serius dan tidak disiplin akan diperbaiki serta slogan gerakan disiplin kerja yang baik oleh pemerintahan dapat terwujud.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah apa yang dihadapi Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar?

- c. Apakah Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat membantu puskesmas dalam pertimbangan Bagi penulis, untuk menambah wawasan yang lebih luas mengenai motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai/karyawan.
2. Pengambilan keputusan pemecahan masalah kepegawaian yang dihadapi puskesmas, serta memberikan sumbangan pemikiran tentang pemahaman motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Universitas, diharapkan dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan hasil dari penelitian dari Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Tambang Kabupaten Tambang Kabupaten Kampar.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan merangkum pembahasan pada bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat.