

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Organisasi akan menggunakan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya [1]. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan.

Puskesmas Patumbak merupakan salah satu organisasi fungsional pusat pengembangan masyarakat yang memberikan pelayanan *promotif* (peningkatan), *preventif* (pencegahan), *kuratif* (pengobatan), *rehabilitif* (pemulihan kesehatan). Salah satu upaya pemulihan kesehatan yang dilakukan melalui kegiatan pokok puskesmas Patumbak adalah pengobatan terhadap masyarakat. Dalam melaksanakan fungsinya puskesmas Patumbak menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dan dapat diterima oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dapat menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan biaya yang terjangkau oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Kinerja Pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja [2]. Jika kinerja pegawai rendah, maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Misalnya seperti kurang maksimalnya pengobatan yang dilakukan terhadap masyarakat yang memungkinkan masyarakat

kurang yakin berobat ke puskesmas. Sebaliknya jika kinerja yang diberikan tinggi maka akan menghasilkan masyarakat yang sehat dan rasa percaya yang tinggi terhadap puskesmas.

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang yang mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [3]. Kepemimpinan dapat dikatakan juga sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Jika kepemimpinan yang diterapkan baik dalam organisasi maka akan menunjang hasil dari kinerja pegawai yang bekerja di puskesmas patumbak.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap pegawai puskesmas patumbak peneliti menemukan beberapa permasalahan terhadap kepemimpinan yang ada di puskesmas patumbak, yaitu pimpinan (Kepala puskesmas patumbak) tidak menjalankan dan menggunakan kewenangannya dengan baik. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan pegawai puskesmas tersebut, bahwa pembagian tugas yang diterapkan pimpinan tidak merata dengan semestinya karena adanya beberapa pegawai yang mendapat tugas yang banyak dan ada juga yang hanya mendapat sedikit tugas ataupun tanggung jawab. Dan masih dijumpai pegawai yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [4]. Berbeda dengan penelitian lain dimana kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai [5].

Motivasi Kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan kerja pegawai Pusat kesehatan masyarakat. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal yaitu kondisi

lingkungan kerja, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel [1]. Ketika motivasi yang didapatkan oleh pegawai telah sesuai dengan kebutuhannya, maka pegawai akan memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap pegawai motivasi yang ada didalam puskesmas patumbak sebenarnya sudah cukup baik. Hal ini karena adanya pemberian sebuah penghargaan berupa selempang yang setiap bulannya diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja bagus. Pemberian penghargaan ini diharapkan mampu mendorong para pegawai agar memberikan pencapaian kinerja yang lebih baik. Tetapi meskipun adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai masih banyak pegawai yang kurang termotivasi dikarenakan motivasi yang diberikan tidak terlalu bermanfaat bagi pegawai lainnya terutama pegawai yang sudah berumah tangga, masih banyak di temui pegawai yang sudah berumah tangga hanya datang untuk memenuhi absen kehadiran, setelah itu pegawai pergi keluar atau pulang kerumah. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pusat kesehatan masyarakat [4]. Berbeda dengan penelitian yang lain dimana motivasi tidak mempengaruhi kinerja Pegawai [6].

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap [3]. Sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi, karena apabila orang-orang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, organisasi menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang di miliki pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil pra survey di puskesmas patumbak dari segi kompetensi terutama dibagian sikap masih terbilang masih kurang baik, karena peneliti masih menemukan beberapa pegawai yang kurang ramah terhadap sesama pegawai

terutama kepada pasien, salah satunya yaitu ketika pegawai yang sudah lama bekerja tidak terlalu peduli dengan pegawai yang baru. Misalkan apabila pegawai yang baru menyapa dengan pegawai yang lama tidak terlalu merespon dengan baik, begitu juga dengan pasien. Pegawai sangat jarang menyapa pasien dan masih ada ditemui pegawai yang bersikap tidak bersahabat dengan pasien dengan mengeluarkan nada ketus saat melayani pasien yang datang berobat ke puskesmas patumbak . Penelitian sebelumnya memperoleh hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai [7]. Berbeda dengan penelitian yang lain dimana kompetensi tidak mempengaruhi kinerja Pegawai [8].

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka masalah-masalah yang diteliti dan diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang?
- c. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang ?
- d. Apakah kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang ?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas : Kepemimpinan(X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3)
- b. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)
- c. Objek Penelitian : Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang
- d. Periode Pengamatan : September 2018 sampai Juli 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan masukan tambahan kepada pihak puskesmas patumbak dalam menyusun kebijakan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi yang akan diberlakukan bagi pihak puskesmas patumbak.

2. Manfaat Teoritis

- a. penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya dilapangan.
- b. penelitian ini dapat dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi dan kinerja pegawai.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai (studi pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintang karimun) [9]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan Penelitian ini menambahkan Variabel Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap [3]. Alasannya, karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki para pegawai pada puskesmas ini akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan pegawai itu sendiri. Bagi organisasi akan mendapatkan hasil dari kinerja yang maksimal dari kompetensi yang dimiliki para pegawai. Bagi pegawai akan memperdalam pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan kompetensi dalam bekerja untuk meningkatkan hasil dari kinerja sebelumnya menjadi lebih baik.
- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada (Pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas Batam Bintan Karimun), sedangkan penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Patumbak Kabupaten Deliserdang.

Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun September 2018 sampai Juli 2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL