

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas adalah unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi berbagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan. Sedangkan rumah sakit diberikan batasan yaitu suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitative, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial.

Tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas adalah mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja Puskesmas agar terwujud derajat kesehatan setinggi-tingginya. Dengan demikian maka Puskesmas adalah benar-benar sebagai wadah yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan terpadu (Depkes RI, 2010).

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain di sebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi kerja dan disiplin tenaga pegawai. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan dan diprogramkan (Obisurtu, 2008).

Suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik sedangkan motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan sehingga mencapai suatu target.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Puskesmas Kota Timur tepatnya di Kecamatan Kota Timur merupakan salah satu pelayanan kesehatan di Kota Gorontalo. Puskesmas Kota Timur mulai beroperasi sejak tahun 1957 dimana Puskesmas Kota Timur memiliki pegawai sebanyak 55 orang yang terdiri dari 41 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), 11 orang pegawai honorer, dan 3 orang pegawai tidak tetap (PTT) dan yang akan dijadikan subyek dalam penelitian ini yaitu 41 pegawai ASN.

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting, berpengaruh terhadap keberhasilan Puskesmas Kota Timur dalam program-program yang ada di Puskesmas agar mencapai hasil yang baik. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar Puskesmas diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya.

Hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari jam masuk kerja siang dan jam pulang kerja. Contohnya, masuk kerja jam 08:00 tetapi ada pegawai yang datang pada jam 08:30. Sedangkan jam pulang kerja 15:00, namun masih ada pegawai yang pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang yaitu 14:00, ini dilihat dari absensi kehadiran apel pagi dan siang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Puskesmas Kota Timur, kinerja yang ada di Puskesmas Kota Timur masih perlu ditingkatkan lagi demi mencapai akreditasi paripurna. Karena untuk mencapai akreditasi yang lebih baik bukan hanya dinilai dari kinerja pegawainya melainkan disiplin dan motivasi juga merupakan kriteria penilaian. Kinerja Puskesmas Kota Timur dapat diperkuat dengan adanya

pendukung, seperti daftar hadir dan daftar penerimaan gaji. Sedangkan motivasi pegawai saat ini belum berkembang karena dilihat dari hasil kinerjanya masih kurang dalam mencapai target. Disiplin dalam Puskesmas Kota Timur masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal ketepatan waktu kerja.

Dari 41 orang ASN (Aparatur Sipil Negara) Puskesmas yang berhasil diwawancarai sebanyak 20 orang, dimana kinerja tergantung dari diri sendiri dan berpatokan pada motivasi yang sudah disepakati bersama. Tetapi masih ada 3 diantaranya belum mencapai target, contohnya dalam hal ketepatan waktu masuk kerja dan pemasukan laporan bulanan.

Kinerja Puskesmas Kota Timur mengacu pada peraturan pemerintah yang ada dan menginginkan satu prestasi dan prestise. Puskesmas Kota Timur juga memiliki indikator penilaian kinerja berdasarkan kepada :

- 1) Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2015 tentang : “Setiap Aparatur Sipil Negara Wajib Masuk Kerja dan Mentaati Ketentuan Jam Kerja”.
- 2) Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2012 tentang : “Satuan Kerja Perorangan”.
- 3) Peraturan Wali Kota No 01 Tahun 2015 tentang : “Tambahkan Penghasilan Pegawai”.

Motivasi bersama dari pegawai Puskesmas Kota Timur antara lain:

1. Pegawai Puskesmas Kota Timur memiliki motto yang sama “Kinerja Adalah Ibadahku”
2. Diterapkan melalui prinsip-prinsip kebersamaan yaitu :
 - a. Mempunyai target yang sama,

- b. Mempunyai tugas yang sama,
- c. Mempunyai tujuan yang sama,
- d. Mempunyai tanggung jawab yang sama.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel motivasi dan disiplin secara simultan tidak berpengaruh dengan nilai 1,510 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dan tidak signifikan dengan nilai 0,233 (signifikan $< 0,05$) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kutai Timur.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik meneliti di Puskesmas Kota Timur dengan judul Pengaruh Motivasi dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Timur Kecamatan Kota Timur Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Motivasi di Puskesmas Kota Timur belum berkembang karena hasil kerjanya masih kurang dalam hal mencapai suatu target.
2. Hasil pengamatan awal di Puskesmas Kota Timur menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari ketepatan waktu kerja.
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Kota Timur, kinerja yang ada di Puskesmas Kota Timur belum bisa dikatakan baik karena dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Timur.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai Puskesmas Kota Timur.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai Puskesmas Kota Timur.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai Puskesmas Kota Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Timur.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan bukti secara nyata tanpa ada rekayasa tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kota Timur.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan solusi terhadap pegawai Puskesmas Kota Timur dalam menyelesaikan masalah ketidakdisiplinan dalam pekerjaan.
2. Meningkatkan kinerja yang lebih baik agar mencapai target yang diharapkan pegawai dan pemimpin Puskesmas Kota Timur.
3. Sebagai alternatif bagi pegawai Puskesmas Kota Timur untuk mentaati peraturan yang sudah di buat bersama.