

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personel. Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, SDM harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin. Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

Menurut **Simanjuntak (2014)** menyatakan bahwa kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial atau pemimpin yang baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, serta

menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut **Ivancevich (2014)** mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin juga harus memfasilitasi interaksi yang terjadi diantara kelompok dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi pegawai yang dipimpinnya. Menurut **Kartono (2015)** kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Suatu pekerjaan terkait dengan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja, dimana sering terjadi bahwa kompetensi harus sebagai atribut dari kelompok atau tim. Menurut **Rivai dan Mulyadi (2016)** faktor pertama yang diidentifikasi kan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut **Winardi (2014)** kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai

tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. **Handoko (2015)** menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada sejumlah faktor tertentu, sehingga tidak ada kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

**Menurut Lodge dan Derek (2016)** menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran - sasaran organisasi. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai disuatu organisasi **Mulyadi (2015)**. Menurut **Sofiyandi (2014)** kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

Menurut **Panggabean(2014)** mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif.

Menurut **Marshall (2017)** kompetensi merupakan suatu hal yang sulit ditiru, karena karakteristiknya memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggung jawabkan secara layak.

**Widyatmini dan Hakim (2014), Sukmawati (2014)** dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian **Widyatmini dkk (2014)** membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah signifikan terhadap kinerja pegawai,

**Lubis (2016)** menemukan ada pengaruh dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antara kompetensi SDM dan kedisiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Sumatera Utara. **Zakaria (2014)** menemukan adanya pengaruh yang dan tidak signifikan secara simultan maupun parsial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Hasil penelitian **Saktina (2014)** menemukan ada pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antara semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan perum pegadaian Kanwil 1 Medan. **Fatimah, Siti dan Fira (2015)** menemukan ada pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. **Wibowo (2014)** mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Barat yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan Pemerintahan Provinsi di Bidang Kesehatan.

Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Desentralisasi dan Tugas Dekonsentrasi di bidang kesehatan berdasarkan Perda Nomor 4 tahun 2008 dan Pergub Nomor 66 tahun 2008.

Permasalahan yang terjadi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat belum optimalnya kinerja pegawai yang terlihat pada tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan seperti yang terdapat pada table 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat**  
**Periode 2018**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
		Alfa	Izin	Terlambat	Sakit
Januari	45	4	2	-	-
Februari	45	1	3	2	-
Maret	45	4	-	2	3
April	45	-	3	-	1
Mei	45	2	5	3	-
Juni	45	-	2	3	-
Juli	45	3	-	1	1
Agustus	45	-	-	-	-
September	45	4	-	7	-
Oktober	45	-	1	2	2
November	45	2	-	-	-
Desember	45	5	-	5	1

*Sumber: Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada tahun 2018 berflutuaksi. Tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi terjadi pada bulan desember yaitu sebanyak 8 orang alfa dan 5 orang terlambat sedangkan 1 orang sakit pada bulan April yaitu sebanyak 3 orang izin dan 1 orang sakit. Dari data tersebut terlihat tingginya angka ketidakhadiran pegawai ditunjukkan karena kurangnya kesadaran akan disiplin kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena pegawai sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar

karena alpha (tanpa keterangan). Selain itu banyaknya pegawai yang terlambat hal ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah karyawan dengan tempat ia bekerja yang sangat jauh, dan waktu toleransi yang diberikan pun sedikit yaitu 5 menit saja. Hal ini dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan karyawan mengenai peraturan yang diberikan oleh Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat belum optimal, belum optimalnya kinerja pegawai di sinyalir disebabkan oleh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi

Atas dasar penjelasan diatas peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian **"Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat"**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kajian kajian sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat di identifikasikan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Terjadinya Fluktuasi tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Kesehatan
2. Fluktuasi tingkat kehadiran disinyalir disebabkan oleh hubungan kepemimpinan yang belum optimal
3. Kompensasi yang belum sesuai dengan tingkat kinerja pada Dinas Kesehatan
4. Penempatan pegawai yang masih belum tepat pada Dinas Kesehatan
5. Disiplin yang masih rendah mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal pada Dinas Kesehatan

6. Kepribadian pegawai yang masih kurang terhadap pekerjaannya pada Dinas Kesehatan
7. Suasana kerja yang kurang baik pada Dinas Kesehatan
8. Budaya kerja yang masih rendah pada Dinas Kesehatan
9. Komunikasi antar pegawai yang masih kurang pada Dinas Kesehatan
10. Orientasi kerja yang belum maksimal yang dilakukan oleh bagian SDM pada Dinas Kesehatan
11. Loyalitas terhadap pekerjaan masih kurang pada Dinas Kesehatan
12. Jam kerja yang melebihi standar jam kerja pada Dinas Kesehatan
13. Pengawasan yang belum maksimal terhadap aktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi agar penelitian ini menjadi terarah, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi serta sebagai variabel terikat yaitu kinerja pegawai

### **1.4 Rumusan masalah**

**1.5** dari Batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatatan Provinsi Sumatera Barat ?



3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat?

## **1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat?
4. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti:

diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti

2. Bagi perusahaan:

diharapkan penelitian ini dapat sebagai rujukan bagi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat kedepannya.

3. Bagi Akademik:

diharapkan penelitian ini dapat sebagai acuan bagaimana mahasiswa khususnya di jurusan manajemen untuk bahan bacaan dan pedoman dalam membuat tugas akhir.