

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja.

Menurut **Fahmi (2016:176)** Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

mencapai tujuan, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut **Kasmir (2016;189)** : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2013:67)** faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor Kemampuan dan faktor Motivasi.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu masyarakat atau bangsa. Pemimpin yang melayani mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang – orang yang dipimpinnya diatas dirinya.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja **Surajjo (2016:171)**.

Menurut **Hasibuan, (2012:141)** motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, bersih mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan **Rivai, (2009:837)**.

Wahyu Budi Priyanto, 2016 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Industri Alas Kaki PT. BO KYUNG” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. **Hendro Sanjaya, (2019)** “Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani Terhadap Kinerja Karyawan dengan Regulusitas Sebagai Variabel Moderasi” Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. **Mauli Siagian, 2018** “Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT CAHAYA PULAU PURA DI KOTA BATAM Penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

UPT Puskesmas Kotanopan terletak antara $0^{\circ} 39'17,2692^{\circ}$ Lintang Utara dan $99^{\circ} 43'16,77684^{\circ}$ Bujur Timur yang merupakan daerah Kabupaten Mandailing Natal yang berlokasi di Jalan Lingkar Barat Desa Padang Bulan Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara dengan luas wilayah kerja $32514,72 \text{ km}^2$ dengan ketinggian diatas permukaan laut 400-800 Meter.secara Topografis terbagi atas wilayah dataran rendah dan dataran tinggi, serta daerah pegunungan, rawan longsor (Desa Huta Dangka) dan rawan banjir (Kelurahan Pasar Kotanopan). Kategori UPT Puskesmas Kotanopan berdasarkan karakteristik wilayah adalah kategori Pedesaan dan merupakan puskesmas rawat inap dengan jarak tempuh terjauh dari pemukiman warga ke puskesmas $\pm 62 \text{ km}$ dan jarak tempuh terdekat $\pm 0 \text{ km}$ (Desa Padang Bulan).Batas-batas wilayah kerja sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Kec.Tambangan dan Kec.Panyabungan Timur
- b.Sebelah Selatan : Kec.Ulu Pungkut
- c.Sebelah Barat : Kec.Tambangan dan Kec.Batang Natal
- d.Sebelah Timur : Kec.Ulu Pungkut dan Kec.Muarasipongi

Menurut wawancara yang saya lakukan dengan Dr.Wuryandari pada tanggal 04-januari-2021 di dapatkan fenomena sebagai berikut:

1. Masih banyaknya karyawan yang belum mematuhi aturan seperti di jam kerja masih berada di kantin dengan teman-teman.
2. Pegawai yang dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi pada saat ini masih terjadi banyaknya penilaian negatif

terhadap pegawai/staf Upt Puskesmas Kotanopan masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, Adanya sebagian pegawai terlambat apel pagi, Adanya pegawai yang masih bersifat pasif dalam pekerjaannya, dan Adanya pegawai yang Acuh tak acuh pada pelayanan pasien dan masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

3. Di UPT Puskesmas Kotanopan juga masih banyak terdapat Pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut masih kurang Efektif dan Efisien. Terkait dengan jenis pelayanan terhadap pasien di UPT Puskesmas Kotanopan juga masih kurang maksimal sehingga banyak pasien yang kurang puas dengan pelayan kinerja Pegawai tersebut.
4. Pegawai puskesmas yang memilih status honorer juga belum bisa melakukan prosedur kerja sesuai keahliannya seperti menginfus pasien dilibatkan kepada bidan-bidan yang sudah lama bekerja di puskesmas tersebut.

Dari hal tersebut terindikasi kinerja pegawai Puskesmas belum optimal Maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT PUSKESMAS KOTANOPAN.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian-kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai :

1. Kepemimpinan yang melayani masih belum sesuai dengan yang diharapkan
2. Disiplin kerja masih kurang
3. Motivasi yang diberikan masih rendah
4. Kemampuan dan keahlian pegawai masih tidak sesuai dengan yang diharapkan
5. Kepuasan kerja yang masih belum maksimal pada UPT puskesmas kotanopan
6. Pengetahuan pegawai masih rendah
7. Rancangan kerja pegawai yang belum optimal
8. Kepribadian pegawai yang diterima belum baik
9. Kepemimpinan yang masih belum sesuai yang diharapkan
10. Gaya kepemimpinan masih pasif
11. Kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai
12. Lingkungan kerja yang masih tidak konsisten
13. Loyalitas kerja pegawai masih rendah
14. Komitmen pegawai dalam bekerja masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kepemimpinan yang Melayani (X1), Disiplin Kerja (X2), Sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Upt Puskesmas Kotanopan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Kotanopan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Kotanopan ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap Kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotanopan ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotanopan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotanopan ?

6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Kotanopan?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Kotanopan?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan apakah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Kotanopan.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Kotanopan.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotanopan.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotanopan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotanopan.

6. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja pegawai dengan motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Kotanopan.
7. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Kotanopan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi pembaca

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengalisa pengaruh kepemimpinan yang melayani disiplin kerja, terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi UPT Puskesmas Kotanopan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada UPT Puskesmas Kotanopan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Sebagai bahan evaluasi terhadap semangat kerja dan pengembangan strategi instansi yang akan dilakukan khususnya kepemimpinan yang melayani disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta sebagai Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana Manajemen