

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang mengatur kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengandung konsekuensi bahwa masing-masing daerah memiliki sistem kesehatan sendiri, termasuk sistem informasi. Sistem Informasi Kesehatan (SIK) yang tepat dan akurat dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pembangunan Kesehatan di era otonomi daerah menjadikan Kabupaten/Kota lebih otonom dalam menentukan ruang lingkup dan jenis pelayanan kesehatan. Namun demikian Kabupaten/Kota juga harus lebih bertanggung jawab terhadap kondisi kesehatan masyarakatnya dimana dapat dilihat melalui derajat kesehatan masyarakat meliputi angka kematian, angka kesakitan, dan kondisi kesehatan lingkungannya.

Puskesmas Salem merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang berada di Kecamatan Salem Kabupaten Brebes. Puskesmas Salem membawahi 13 desa. Puskesmas Salem memiliki pelayanan unit rawat jalan, unit rawat inap dan unit gawat darurat. Oleh karena itu, profil kesehatan sangat penting bagi internal maupun eksternal Puskesmas Salem sebagai acuan gambaran kondisi kesehatan masyarakat di wilayah kerja dan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan. Hal ini tentunya sangat mendukung pembangunan kesehatan yang sedang digalakkan oleh Pemerintah.

Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah didirikan pada tahun 1971. Awal mula didirikannya Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah pertama kali diberi nama BKIA (Balai Kesehatan Ibu dan Anak), dengan wilayah kerja kecamatan salem ada sebanyak 21 desa dipimpin oleh seorang mantri dengan 10 karyawan terdiri dari 1 bidan dan 9 staf, lalu pada tahun 1980 BKIA (Balai Kesehatan Ibu dan Anak) berubah nama menjadi Dinas Kesehatan Puskesmas Salem yang dipimpin oleh seorang dokter dibantu perawat dan bidan.

1.1.2 Visi, Misi, dan Motto Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

a. Visi

Terwujudnya Puskesmas Salem Sebagai Pelayanan Kesehatan Pilihan Masyarakat

b. Misi

1. Melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional.
2. Menggerakkan peran serta aktif masyarakat melaksanakan pembangunan kesehatan.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana.

c. Motto

“BERKARYA UNTUK SEHAT”

1.1.3 Logo Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

Berikut adalah logo dari Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

Arti dan makna filosofi logo Dinas Kesehatan Puskesmas salem Brebes Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

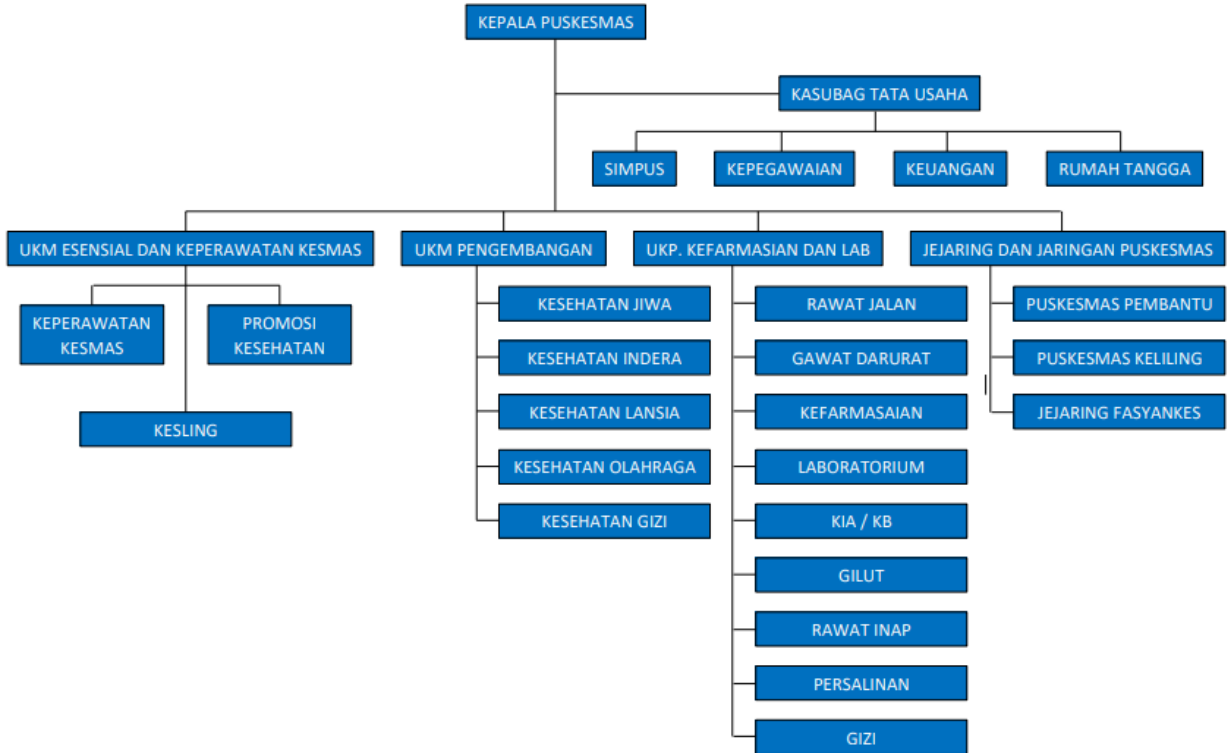
- a. Bentuk lambang segi enam atau hexagonal memiliki tiga buah makna yaitu:
 - 1) Keterpaduan dan kesinambungan yang terintegrasi dari semua prinsip yang melandasi penyelenggaraan puskesmas.
 - 2) Pemerataan pelayanan kesehatan yang mudah diakses masyarakat.

- 3) Pergerakan dan pertanggungjawaban puskesmas di wilayah kerjanya.
- b. Lambang berupa irisan dua buah bentuk lingkaran
Melambangkan dua unsur upaya kesehatan yaitu:
- 1) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) yakni untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan masyarakat.
 - 2) Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) yakni untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan perorangan.
- c. Stilasi bentuk bangunan
Melambangkan bahwa puskesmas adalah wadah serta tempat dimana semua prinsip, usaha dan proses penyelenggaraan kesehatan dilaksanakan secara gotong royong oleh masyarakat maupun individu.
- d. Bidang berbentuk segitiga
Melambangkan mewakili tiga faktor yang mempengaruhi status derajat kesehatan masyarakat yaitu genetik, lingkungan maupun perilaku.
- e. Bentuk palang berwarna hijau
Berada di dalam bentuk segi enam melambangkan pelayanan kesehatan yang mengutamakan sistem promotif dan preventif.
- f. Arti warna hijau
Melambangkan tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.
- g. Arti warna putih
Melambangkan pengabdian luhur serta nilai-nilai mulia puskesmas.

Sumber: (Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah 2020).

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

Sumber: Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem

1.1.5 Uraian Tugas

Uraian tugas berdasarkan struktur organisasi sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.2 adalah sebagai berikut:

a. Kepala Puskesmas

Kepala Puskesmas memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Sebagai penanggung jawab dari semua petugas yang ada di kantor.
- 2) Sebagai penanggung jawab dari semua kegiatan PKM.
- 3) Sebagai moderator dengan lintas sektor, contohnya penghubung dengan camat, kapolsek, koramil, dan dinas yang lainnya

b. Kasubag Tata Usaha

Kasubag Tata Usaha (KTU) memiliki tugas pokok sebagai kordinator administrasi PKM, berikut adalah tugas-tugas dari KTU:

- 1) Pelaporan
- 2) Surat-menyurat
- 3) Mengurus keuangan kantor
- 4) Administrasi
- 5) Humas

c. UKM Esensial dan Keperawatan Kesmas

UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) esensial dan keperawatan pada dasarnya memiliki beberapa tugas pokok pengembangan yaitu sebagai berikut:

- 1) Promosi kesehatan.
- 2) Preventif / pencegahan penyakit menular.
- 3) UKM pengembangan, lebih kepada promosi dan penegakan penyakit menular.

d. UKM Pengembangan

Tugas pokok nya adalah bertanggung jawab atas perkembangan kantor contohnya seperti pembangunan kantor, dan perkembangan dari petugas-petugas untuk mewujudkan sebuah dinas kesehatan yang ideal.

e. UKP, Kefarmasian dan Lab

UKP (), Kefarmasian dan Lab memiliki tugas pokok sebagai berikut

- 1) Sebagai kordinator pelayanan di puskesmas dari mulai pendaftaran pasien hingga sampai pasien pulang.
- 2) Sebagai penanggung jawab pelayanan medis dalam pelaksanaan SOP pelayanan yang diberikan oleh pihak kantor.

f. Jejaring dan jaringan Puskesmas

Jejaring dan jaringan Puskesmas memiliki tugas pokok utama sebagai kordinator pelayanan dari seluruh kegiatan dari UKM, UKP. Kegiatan tersebut yaitu yang di maksud adalah tugas yang di laksanakan di luar gedung seperti potindes, pustu, dan puskesmas keliling.

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk sebuah perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau sebuah organisasi. Pada dasarnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pemikir, perencana, serta penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. SDM juga merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi apapun karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan atau organisasi seperti merancang, memproduksi jasa dan barang, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan juga karena menjadi pengeluaran utama perusahaan atau organisasi dalam menjalankan bisnis. Apabila semua unsur ingin dijalankan dengan baik, maka perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang bagus untuk memenuhi unsur tersebut.

Kinerja atau yang biasa disebut *job performance* atau *actual performance* merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, dan memberikan kontribusi ekonomi serta melihat kepuasan konsumen. Organisasi yang efektif adalah yang mampu menghasilkan kinerja tinggi. Sedangkan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dibutuhkan SDM berkinerja tinggi terutama untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Dalam rangka menjaga tingkat kinerja SDM agar senantiasa berkinerja sesuai target organisasi maka diperlukan pengelolaan SDM yang efektif antara lain pengelolaan yang diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya suatu organisasi sekaligus menjadi pelaksana bagi kelangsungan organisasi secara berkesinambungan. Dengan demikian upaya organisasi dalam mencapai tujuannya dapat diwujudkan. Untuk mengukur tingkat kinerja SDM, organisasi perlu melakukan evaluasi kinerja.

Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, dan memberikan kontribusi 14 ekonomi serta melihat kepuasan konsumen. Organisasi (lembaga) yang baik adalah organisasi yang telah mampu

menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

Dinas Kesehatan Puskesmas Salem bertugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya tepatnya di Desa Salem Kecamatan Salem. Dinas Kesehatan Puskesmas Salem merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang membawahi 13 desa. Puskesmas Salem memiliki pelayanan unit rawat jalan, unit rawat inap dan unit gawat darurat. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, mengatur kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengandung konsekuensi bahwa masing-masing daerah memiliki sistem kesehatan sendiri, yang menjadikan Kabupaten/Kota lebih otonom dalam menentukan ruang lingkup dan jenis pelayanan kesehatan.

Untuk menjaga kualitas kerja individu tentu saja dibutuhkan pengoptimalan SDM melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Keberhasilan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja lembaganya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja seperti motto yang di miliki oleh Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah yaitu “Berkarya Untuk Sehat” sehingga organisasi (lembaga) perlu memiliki pegawai yang berkualitas serta berkemampuan tinggi. Pelaksanaan penilaian kinerja di Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah dilaksanakan oleh pejabat penilaian setiap satu tahun sekali tepatnya dilaksanakan pada bulan April. Sesuai dengan visi Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah “Terwujudnya Puskesmas Salem Sebagai Pelayanan Kesehatan Pilihan Masyarakat” agar tujuan dapat tercapai maka organisasi (lembaga) perlu meningkatkan kinerja pegawai yang ada, terutama dalam sektor pelayanan rawat inap dan rawat jalan milik Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah. Pelayanan yang dijalani akan mencapai kesuksesan apabila memiliki pegawai yang ulet, kreatif dan juga memiliki motivasi kerja yang kuat dalam melakukan kerjanya.

Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah juga berkontribusi dalam perekonomian Negara khususnya di bidang kesehatan. Untuk menjalankan lembaga ini perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memadai serta kreatif. Untuk mengetahui kinerja pegawai, Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah secara rutin melakukan evaluasi kinerja, dengan sistem penilaian sebagaimana yang disajikan pada Tabel 1.1. Unsur-unsur yang dinilai terbagi dalam beberapa kategori yaitu kecakapan menganalisis pekerjaan, kecakapan penggunaan alat kerja, kecakapan profesi/ keahlian, kecakapan pemecahan kasus, kecakapan administrasi, orientasi pada pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama setiap pegawai.

TABEL 1.1
KRITERIA KINERJA PETUGAS DINAS KESEHATAN PUSKESMAS SALEM
KAB.BREBES PROVINSI JAWA TENGAH

Predikat	Klasifikasi	Rentang Nilai
A	Sangat Baik	91 - 100
B	Baik	79 - 90
C	Cukup	61 - 78
D	Kurang	51 - 60
E	Sangat Kurang	< 60

Sumber: diolah dari data kepegawaian kantor

Adapun hasil dari penilaian kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah selama tiga tahun terakhir sebagaimana datanya disajikan pada Tabel 1.2.

TABEL 1.2
REKAPITULASI KINERJA PEGAWAI

Klasifikasi	2018		2019		2020	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
A	0	0	0	0	0	0
B	32	86%	34	94%	27	69%
C	5	14%	2	6%	12	31%
D	0	0	0	0	0	0
E	0	0	0	0	0	0
Total	37	100%	36	100%	39	100%

Sumber: Diolah dari data kepegawaian

Berdasarkan data rekapitulasi kinerja pegawai sebagaimana yang disajikan pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai keseluruhan pada tahun 2018 sebanyak 37 pegawai, tahun 2019 sebanyak 36 pegawai, dan tahun 2020 sebanyak 39 pegawai. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah mengalami penurunan pada Tahun 2020. Hal ini dapat ditunjukkan oleh data bahwa ada sebanyak 86% pegawai berkinerja pada klasifikasi B menurun menjadi ada sebanyak 69% pegawai yang berkinerja pada klasifikasi B pada Tahun 2020 kendati terjadi kenaikan pada Tahun 2019 ada sebanyak 94% pegawai berkinerja pada klasifikasi B tersebut.

Berdasarkan keterangan dari pimpinan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Jawa Tengah dijelaskan bahwa organisasi menargetkan kinerja pegawai minimal ada sebanyak 90% berkinerja pada klasifikasi B dan sebanyak 10% berkinerja pada klasifikasi A. Namun pada realisasinya tidak ada pegawai yang berkinerja pada klasifikasi A dan masih dijumpai pegawai yang berkinerja pada klasifikasi C. Masih ditemukannya kinerja pegawai yang belum mencapai target perusahaan tersebut, mengindikasikan adanya permasalahan yang menyebabkan pencapaian kinerja pegawai belum sesuai target atau standar perusahaan.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Pimpinan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem, bahwa aspek yang dinilai atau indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai

meliputi: kecakapan menganalisis pekerja, kecakapan penggunaan alat kerja, kecakapan profesi/keahlian, kecakapan pemecahan kasus, kecakapan administrasi, integritas, orientas pada pelayanan, komitmen pada pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama antar pegawai

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Diantara banyak faktor tersebut, faktor motivasi dan disiplin kerja diduga sebagai penyebab yang secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah. Sejalan dengan pendapat menurut Rivai & Sagala dalam penelitian Rozalia et al. (2015) yaitu semakin kuat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan. Menurut Siagian dalam Sari (2014:122) bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat-pendapat para ahli diatas tersebut dapat menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan terhadap kinerja Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah untuk memperkuat variabel motivasi dalam penelitian ini. Hasil dari observasi dan wawancara terhadap beberapa petugas ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang merasa belum mampu berinteraksi antara sesama petugas terutama petugas-petugas yang masih baru atau masih awam, selanjutnya yaitu dimana petugas merasa fasilitas yang diberikan Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah masih kurang memadai dan kurang lengkap sehingga belum cukup untuk mendukung petugas dalam kegiatan kerja yang ada di dinas, selanjutnya pegawai merasa masih belum banyak diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan secara tim/kelompok di lapangan langsung, selanjutnya pegawai merasa kompensasi yang telah diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan petugas sehingga petugas kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil dari observasi dan

wawancara diatas menunjukkan bahwa observasi dan wawancara tersebut cukup untuk memperkuat variabel motivasi. Hasil wawancara disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

TABEL 1.3
HASIL WAWANCARA TINGKAT MOTIVASI PEGAWAI

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah organisasi memberikan imbalan gaji yang layak dan dibayarkan selalu tepat waktu?	Responden memberikan jawaban bahwa organisasi telah memberikan imbalan berupa gaji secara layak berdasarkan peran, job desk dan tanggungjawab pekerjaan yang dibayarkan secara tepat waktu.
2.	Apakah organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi?	Responden memberikan jawaban bahwa organisasi belum secara konsisten memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
3.	Apakah organisasi memberi kesempatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan karirnya?	Responden memberikan jawaban bahwa peluang karir telah diatur dalam peraturan pegawai negeri sipil, yang kesempatan karirnya ditentukan oleh jenjang kepangkatan kenaikan pangkat secara reguler. Hal ini dirasakan kurang memberikan peluang (kesempatan) untuk pertumbuhan karir bagi pegawai yang berprestasi.
4.	Apakah organisasi memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya?	Responden memberikan jawaban bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya namun dalam dukungan anggaran yang terbatas.
5.	Apakah organisasi memberikan jaminan kesehatan,	Responden memberikan jawaban bahwa organisasi telah memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai dan keluarganya.

Sumber: diolah dari data interview pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang tersaji pada Tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa motivasi pegawai masih perlu ditingkatkan karena ada beberapa jawaban hasil wawancara yang mengindikasikan tingkat motivasi yang masih lemah. Misalnya tercermin

pada jawaban pertanyaan nomer 2 yaitu organisasi belum secara konsisten memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dari hasil survey terkait jawaban nomer 2 dari beberapa narasumber yang terpercaya bahwa memang masih kurang konsisten organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi karena organisasi tersebut merupakan kantor kedinasan dan begitu banyak peraturan yang harus ditaati oleh petugas agar bisa mendapatkan penghargaan.

Hal yang sama terlihat pada jawaban pertanyaan 3 organisasi memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan karirnya, dari jawaban dari narasumber yang diwawancarai peluang karir telah diatur dalam peraturan pegawai negeri sipil, yang kesempatan karirnya ditentukan oleh jenjang kepangkatan kenaikan pangkat secara reguler, sehingga petugas kurang puas dengan peraturan yang di buat oleh pemerintah tersebut karena karir yang dijalankan kurang puas itu menyebabkan menurunnya kinerja petugas.

Hal yang sama terlihat pada jawaban pertanyaan 4 organisasi memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, dari jawaban dari narasumber yang diwawancarai bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya namun dalam dukungan anggaran yang terbatas, hal ini merupakan suatu indikasi terjadinya penurunan kinerja.

Sejalan dengan Mathis dan Jackson Rozalia et al. (2015) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Sedangkan menurut pendapat Suprpto dalam Sari (2014) dalam pengukuran kinerja, pegawai sangat dituntut untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu instansi atau perusahaan. Pendapat-pendapat para ahli diatas tersebut dapat menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.

Data tingkat kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah selama tahun 2020 tersaji pada tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.4
REKAPITULASI ABSENSI PEGAWAI TAHUN 2020

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah Hari kerja	Estimasi Pegawai Masuk	Kehadiran		Tidak Hadir	
				Jumlah	%	Jumlah	%
JAN	39	23	897	821	92%	76	8%
FEB	39	20	780	758	97%	22	3%
MAR	39	22	858	815	95%	43	5%
APR	39	22	858	805	94%	53	6%
MEI	39	21	819	720	88%	99	12%
JUN	39	22	858	809	94%	49	6%
JUL	39	23	897	845	94%	52	6%
AUG	41	21	861	804	93%	57	7%
SEP	41	22	902	826	92%	76	8%
OCT	41	22	902	839	93%	63	7%
NOV	41	21	861	801	93%	60	7%
DES	41	23	943	824	87%	119	13%
Rata-Rata			10.436	9.667	93%	769	7%

Sumber: diolah dari data kepegawaian

Berdasarkan data tingkat kehadiran tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata ketidakhadiran pegawai selama tahun 2020 sebesar 7%. Tingkat kehadiran pegawai dapat mencerminkan kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi rata-rata ketidakhadiran dapat mengindikasikan tingkat disiplin yang rendah.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian masalah di atas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem?
- b. Bagaimana disiplin pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem?
- c. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem?
- d. bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem baik simultan maupun parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Motivasi pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem
- b. Disiplin pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem
- c. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem
- d. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem baik pengaruh parsial maupun simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini terkait dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas pada Kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis maupun secara praktis:

- a. Kegunaan secara teoritis
 - 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi akademis dibidang manajemen pengembangan sumber daya manusia khususnya dibidang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.
 - 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi, tambahan informasi, sebagai bahan contoh untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

- b. Kegunaan secara praktis
- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu, menambah dan memperbaiki pengolahan data yang ada pada Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah.
 - 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas, akan berpengaruh atau tidak berpengaruh kepada kinerja petugas. Sehingga petugas kantor Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah dapat melaksanakan tugas dan job masing-masing dengan efektif serta efisien.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam memberikan arah serta gambaran yang terkandung dalam penulisan skripsi, maka penulis menyusun sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, padat dan jelas tentang isi penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu meliputi gambaran umum, objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil tinjauan pustaka yang terkait dengan variabel dan topik penelitian untuk dijadikan sebagai dasar penyusunan kerangka pemikiran dan rumusan untuk hipotesis yaitu yang meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang masalah penelitian yang meliputi pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis data. Teknik analisis data ini juga harus relevan dengan masalah yang ada pada penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang cara pengumpulan, analisis data dan pengolahan data yang telah di olah dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dibuat serta memberikan atau merekomendasikan saran berdasarkan hasil dari penelitian.