

## BAB 1 : PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan berdasarkan RPJPN Bidang Kesehatan tahun 2005-2025 diselenggarakan antara lain dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia kesehatan.<sup>(1)</sup> Pembangunan kesehatan pada hakekatnya merupakan upaya yang dilaksanakan semua komponen Bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Strategi pembangunan kesehatan 2015-2019 salah satunya dengan meningkatkan ketersediaan, penyebaran dan mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan.<sup>(2)</sup>

Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan masalah yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan kesehatan, dan pelayanan prima serta berkualitas. Dengan demikian, kinerja tenaga kesehatan dapat dikatakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan sebagai tenaga kesehatan.<sup>(3)</sup>

Kurang baiknya kinerja SDM Kesehatan akan menyebabkan rendahnya pencapaian target kinerja program pelayanan kesehatan yang di selenggarakan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hidup, angka harapan hidup, dan penghidupan yang layak. Baik atau buruknya kinerja SDM kesehatan mengakibatkan terjadinya peningkatan maupun penurunan upaya penyelenggaraan program kesehatan sehingga terjadinya *fluktuatif* terhadap pencapaian target kinerja program kesehatan yang telah ditetapkan.<sup>(4)</sup>

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dipengaruhi oleh variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang keluarga (keluarga, tingkat sosial, dan pengetahuan) serta demografi (umur, etnis, dan jenis kelamin). Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, stuktur, desain pekerjaan. Variabel psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.<sup>(3)</sup>

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam organisasi dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi, karena dengan adanya kepemimpinan pegawai merasa di arahkan dan di bimbing dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pegawai berusaha maksimal untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Sistem manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan kalau tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu misi yang dapat membawa organisasi menuju sesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut dalam kenyataan.<sup>(4)</sup>

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi

dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.<sup>(5)</sup>

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Organisasi harus memperhatikan dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Selain itu dengan adanya kompensasi, hubungan tenaga kerja dan pihak instansi akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>(6)</sup>

Dinas Kesehatan Kota Pariaman adalah satuan kerja pemerintah daerah yang bertanggung jawab melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang kesehatan di Kota Pariaman. Kepala dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan, melaksanakan urusan kesehatan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas kesehatan pariaman membawahi Tujuh Puskesmas sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) diantaranya Puskesmas Pariaman, Naras, Kurai Taji, Marunggi, Air Santok, Kampung Baru, dan Sikapak.<sup>(7)</sup>

Penurunan kinerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas akan berdampak terhadap lambatnya organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengukuran sasaran kerja, pegawai tidak menunjukkan kreativitas dalam melaksanakan tugas jabatan yang bermanfaat untuk organisasi. Kreativitas pegawai sebagai pekerja sangat diperlukan untuk memunculkan gagasan baru yang bermanfaat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan maupun organisasi.

Berdasarkan Survei Awal 10 orang responden di dapatkan Sebanyak 4 responden (40%) menyatakan kepemimpinan kurang baik karena atasan tidak

mendorong secara nyata untuk terus menerus meningkatkan kemampuan kerja dan tidak memberikan bimbingan dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 5 orang (50%) memiliki motivasi yang rendah karena gagasan positif yang diberikan jarang diterima atasan dan teman sekanor. Sebanyak 5 orang (50%) menyatakan kompensasi kurang karena dinas kesehatan tidak memberikan penghargaan walaupun bekerja dengan baik.

Hasil penelitian Ginanjar (2012) diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian Regina (2010) di Banjarnegara menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Rahmawati (2012) diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman Tahun 2016”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuahuinya distribusi frekuensi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.
2. Diketuahuinya distribusi frekuensi motivasi pegawai Dinas Kota Pariaman tahun 2016.
3. Diketuahuinya distribusi frekuensi kepemimpinan pimpinan Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.
4. Diketuahuinya distribusi frekuensi kompensasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.
5. Diketuahuinya hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.
6. Diketuahuinya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.
7. Diketuahuinya hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Mengaplikasikan teori-teori yang pernah di pelajari selama mengikuti perkuliahan dan menambah pengetahuan penulis untuk mengetahui tentang hubungan kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dengan kinerja.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Pariaman

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk melakukan langkah-langkah yang strategis dalam melakukan pengarahan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman. Dan sebagai bahan masukan

untuk memperbaiki dan penyempurnaan kinerja Pegawai dinas kesehatan Kota Pariaman.

### 3. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam perencanaan bagi penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda terkait dengan kinerja dan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya pengembangan ilmu kebijakan serta sebagai satu penerapan konsep dan teori yang berhubungan dengan analisis kebijakan.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah hubungan kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016. Adapun variabel dependen adalah kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman tahun 2016, sedangkan pada variabel independennya adalah kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

