

## BAB I: PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam kurang satu periode waktu. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting yang harus dicapai oleh instansi, karena kinerja dapat dijadikan sebagai cerminan atau gambaran kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya.

Sumber daya manusia adalah kunci instansi untuk mencapai kinerja. Tingginya kinerja pegawai akan berdampak pada tingginya kinerja organisasi. Dan sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi. Berhasil tidaknya instansi dalam mencapai tujuan tergantung pada keberhasilan individu instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas. Tentu hal ini menjadi faktor utama yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada sebuah lembaga pemerintahan jika kinerja pegawai baik, maka kinerja diruang lingkup pemerintahan juga akan baik. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak pada rendahnya kinerja instansi pemerintahan.

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang bergerak di bidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah untuk tingkat provinsi dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah untuk tingkat kabupaten.

Dinas kesehatan kabupaten kota bertanggung jawab terhadap kesehatan di daerahnya, melalui kegiatan pengawasan, pengendalian, pembinaan terhadap semua fasilitas kesehatan yang mencakup rumah sakit, puskesmas dan fasilitas kesehatan lain yang ada di wilayahnya. Dinas kesehatan menjadi induk untuk seluruh fasilitas kesehatan yang dibawahinya.

Mengingat Dinas Kesehatan merupakan induk untuk seluruh fasilitas kesehatan dan menjadi penanggung jawab kesehatan di wilayah kerjanya tentu menjadikan Dinas Kesehatan bekerja lebih ekstra dibandingkan dengan fasilitas kesehatan lain. Dinas Kesehatan harus mampu mencapai dan memenuhi target indikator kinerja yang sudah ditetapkan.

Permasalahan kinerja Dinas Kesehatan terjadi diberbagai daerah yang ada di Indonesia baik di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten kota. Salah satunya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng bahwasannya target kinerja pada dinas kesehatan dapat dilihat dari capaian SPM tahun 2020 yang masih belum mencapai target diantaranya adalah Pelayanan kesehatan balita (86,66%), Pelayanan kesehatan pada usia produktif (38,08%), Pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi (15,34%), Pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus (96,36%), Pelayanan kesehatan orang terduga tuberkulosis (56,26%) dan Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV (76,83%).

Selain pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng juga dilihat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar bahwasannya target kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar sebagian belum memenuhi target SPM 100%. Dapat diketahui dalam jangka waktu 2020-2021 ditemukannya target yang belum terpenuhi diantaranya yaitu, Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar (14,03%),

Pelayanan kesehatan pada usia produktif (11,15%), Pelayanan kesehatan penderita hipertensi (5,99%), Pelayanan kesehatan orang terduga Tuberculosis (44,67%) dan Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia HIV (21,79%).

Permasalahan terkait kinerja juga dilihat pada capaian SPM di Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Timur tahun 2021 yang didapatkan bahwa dari 12 SPM belum ada SPM yang mencapai target. Dan dilihat juga dari capaian SPM di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang tahun 2022 hanya satu SPM yang tercapai yaitu Pelayanan Kesehatan orang dengan Tuberculosis (126,02%).

Melihat permasalahan terkait kinerja di berbagai Dinas Kesehatan yang ada di Indonesia berbeda-beda, menandakan bahwa kinerja berhubungan dengan berbagai faktor. Kasmir (2018) menyatakan kinerja berhubungan dengan faktor-faktor seperti kemampuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, pengetahuan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan serta disiplin kerja.<sup>(1)</sup>

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, instansi sangat bergantung pada kemampuan masing-masing pegawainya. Permasalahan kemampuan pegawai sangat bervariasi, namun permasalahan terkait kemampuan yang sering ditemui adalah keterbatasan keterampilan pegawai, hal ini dapat terjadi jika pegawai kurang memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu adanya perubahan teknologi dan metode kerja juga menjadikan pegawai merasa ketinggalan untuk mengikuti perkembangan yang terbaru. Permasalahan kemampuan juga terjadi pada hubungan antar pegawai dengan rekan kerjanya hal ini terkait dengan kemampuan hubungan interpersonal, jika kemampuan ini kurang dapat

mengakibatkan pegawai sulit untuk berkomunikasi, pegawai akan mudah stress karena kurangnya dukungan sosial dan pegawai akan merasa kurang percaya diri.

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja. Oleh karena itu kemampuan pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Indra (2012) kemampuan merupakan kapasitas seorang pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Kemampuan terbagi menjadi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Windy Nur Anggrainy (2017) telah melakukan penelitian tentang Hubungan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila kemampuan kerja ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.<sup>(2)</sup>

Loyalitas juga menjadi faktor yang dapat menentukan kinerja. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, kesediaan, pengabdian, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan instansi serta tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan instansi. Jika loyalitas pegawai baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik dan sebaliknya jika loyalitas pegawai tidak baik/kurang maka kinerja yang dihasilkan juga tidak baik.

Permasalahan terkait loyalitas pegawai yang sering ditemukan adalah pegawai tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan dan nilai instansi sehingga dalam bekerja pegawai tidak memberikan usaha terbaiknya. Selain itu pegawai yang kurang loyal juga kurang memberikan ide-ide baru yang dapat menghambat inovasi untuk kemajuan instansi, pegawai yang kurang loyal juga dapat di lihat dari

ketaatan, tanggung jawab serta kejujurannya dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang tidak mematuhi peraturan, tidak bertanggung jawab dan tidak jujur dapat diartikan bahwa pegawai tersebut kurang loyal terhadap instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal dan Marliza Ade Fitri (2023) tentang Hubungan Loyalitas Kerja dengan kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berhubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>(3)</sup>

Di sisi lain, kinerja juga dapat dihubungkan dengan diri pegawai itu sendiri. Adanya keinginan dan kemauan yang kuat dari seorang pegawai untuk mau dan mampu bekerja secara maksimal yang dalam hal ini merupakan bentuk implementasi dari motivasi kerja pegawai. Motivasi dapat memberikan dorongan semangat kerja pegawai agar mau untuk bekerja lebih keras dan mendedikasikan kemampuan serta keterampilannya dengan maksud untuk mewujudkan tujuan instansi tempat dia bekerja.<sup>(4)</sup>

Permasalahan terkait motivasi kerja pegawai yang sering terjadi adalah pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Selain itu permasalahan motivasi juga dapat terjadi jika pegawai tidak mendapatkan gaji/kompensasi sesuai dengan pekerjaan serta tidak mendapatkan fasilitas/sarana dalam bekerja, kurangnya hubungan sesama pegawai dan kurangnya penghargaan atas capaian yang didapat hal ini akan menurunkan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Florensya Romauly (2017) tentang Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten

Tapanuli Utara menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.<sup>(5)</sup>

Berdasarkan LAKIP SATKER 03 Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 dari 6 sasaran program dengan 15 indikator kinerja yang dapat dibandingkan antar 12 kabupaten di Sumatera Barat, Kabupaten Agam menempati posisi ke 3 dengan 6 indikator kinerja yang belum tercapai yaitu persentase puskesmas mampu tatalaksana gizi buruk pada balita (39,1%), pelayanan kesehatan ibu dan bayi baru lahir (0%), persalinan di fasyankes (74,75%), tempat pengolahan pangan yang memenuhi syarat sesuai standar (17,26%), tempat dan fasilitas umum yang dilakukan pengawasan sesuai standar (48,14%), belum menerapkan kebijakan germas dan belum adanya kebijakan terkait pemberian ASI Eksklusif namun cakupan bayi kurang dari 6 bulan mendapatkan ASI eksklusif sudah mencapai target (89,7%).<sup>(6)</sup>

Berdasarkan laporan kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat tahun 2021 ditemukannya Capaian imunisasi dasar lengkap di kabupaten Agam baru tercapai 52,40% dari target 80%, angka kematian neonatal 2017-2021 mengalami peningkatan setiap tahunnya kecuali pada tahun 2019 turun satu kasus kemudian pada tahun 2020 kasusnya kembali naik, dan angka kematian bayi 2017-2021 juga mengalami peningkatan setiap tahunnya dan turun pada tahun 2020 namun pada tahun 2021 meningkat kembali, serta kabupaten Agam belum mencapai *Universal Health Coverage*.

Analisa juga dilakukan pada laporan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Agam Tahun 2021, terdapat beberapa indikator yang belum tercapai diantaranya sebagai berikut: (1) Angka visite rate FKTP di Kabupaten Agam menunjukkan

angka 2,2 dari target yang ditetapkan sebesar 3. (2) Persentase rumah sakit dan puskesmas dengan jenis nakes sesuai anjab ABK dengan capaian 50,7% dari target 69%. (3) Persentase apotik dan toko obat yang sesuai standar kesehatan dengan capaian 50,6% dari target 55%. (4) Realisasi pencapaian germas dan kebijakan kesehatan dengan capaian 78,9% dari target 79%. (5) Realisasi anggaran dari 4 sasaran strategis belum ada realisasi anggaran yang mencapai 100%.<sup>(7)</sup>

Capaian kinerja program juga di lihat dari evaluasi program PTM dan Keswa Dinas Kesehatan Kabupaten Agam s/d Triwulan III tahun 2023 dari 12 SPM terdapat 4 SPM yang belum mencapai target 100% yaitu capaian skrining usia produktif (38,6%), capaian pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi (15%), capaian pelayanan kesehatan pada penderita DM (36,1%), dan capaian pelayanan kesehatan penderita ODGJB (77%).<sup>(8)</sup>

Aspek kemampuan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam akan dilihat tiga jenis yaitu kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan interpersonal. Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan ditemukannya pegawai belum memiliki kemampuan kerja yang baik hal ini dilihat dari ditemukannya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam menguasai sistem komputerisasi. Hal ini dibuktikan dengan 15 orang pegawai yang ditanya 67% pegawai menjawab kurang handal dalam pengaplikasian sistem komputerisasi.

Loyalitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam dapat dilihat dari kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan, masih ditemukan pegawai yang terlambat datang ke kantor, pegawai yang pulang lebih awal dan pegawai yang tidak hadir ke kantor tanpa keterangan. Hal ini didasarkan pada absensi pegawai Dinas Kesehatan selama 6 bulan terakhir menunjukkan pegawai yang telat masuk, pegawai

yang tidak hadir ke kantor tanpa keterangan dan pegawai yang pulang lebih awal mengalami fluktuatif yaitu peningkatan dan penurunan yang tidak konsisten setiap bulannya.

Berdasarkan observasi langsung juga didapatkan masih kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam. Luasnya wilayah kerja menjadikan mobilitas jarak kerja masih harus menjadi perhatian, dan hal ini disetujui oleh 87% pegawai dari 15 orang pegawai yang mengatakan bahwa luasnya wilayah kerja membuat pegawai harus bekerja ekstra, namun masih ditemukannya pegawai yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal ini dibuktikan dengan 15 orang pegawai yang ditanya 40% pegawai merasa kurang terampil dalam memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa masih belum tercapainya target kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Agam, karena dapat dilihat dari beberapa permasalahan diatas apakah tidak tercapainya kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau kurang loyalnya pegawai dalam bekerja dan kurangnya motivasi serta dorongan dalam melakukan pekerjaan.

Dinas Kesehatan Kabupaten menjadi fokus penelitian karena Dinas kesehatan kabupaten mempunyai data dan informasi yang lebih spesifik terkait dengan kesehatan yang ada di daerahnya, seperti informasi tentang pelayanan kesehatan, penyakit yang ada di daerahnya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kesehatan di daerahnya. Serta kondisi geografis dan lingkungan yang berbeda tentu permasalahan kesehatan antar kabupaten akan berbeda. Dan dipilihnya kabupaten Agam karena luasnya wilayah kerja Dinas Kesehatan

Kabupaten Agam tentu menjadi perhatian karena banyaknya target yang harus dicapai dengan jarak antar wilayah kerja yang tidak berdekatan menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Agam.

Menyikapi hal tersebut, penulis mencoba untuk melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kemampuan, loyalitas dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi, sehingga tujuan dapat dicapai dengan optimal. Selanjutnya penelitian ini tertuang dalam judul yaitu “Hubungan Kemampuan, Loyalitas, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam?
2. Bagaimana kemampuan, loyalitas, dan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam?
3. Bagaimana hubungan kemampuan, loyalitas, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan kemampuan, loyalitas dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam
2. Diketuainya distribusi frekuensi kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam
3. Diketuainya distribusi frekuensi loyalitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam
4. Diketuainya distribusi frekuensi Motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam
5. Diketuainya hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam
6. Diketuainya hubungan loyalitas kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam
7. Diketuainya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian bagi peneliti adalah penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti serta dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti yang didapatkan selama masa perkuliahan.

## 2. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Agam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi tambahan bagi Dinas Kesehatan terkait dengan hubungan kemampuan, loyalitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## 3. Bagi FKM Unand

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan dalam pengembangan ilmu di bidang kesehatan masyarakat khususnya mengenai hubungan kemampuan, loyalitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam yang membahas terkait “Hubungan Kemampuan, Loyalitas dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam Tahun 2024”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang pegawai dengan sampel sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 hingga Mei 2024. Adapun variabel dependen adalah kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam dan variabel independennya adalah kemampuan, loyalitas, dan motivasi kerja. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat.