

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil**

UPT Puskesmas Siabu adalah Unit Pelayanan Teknis di bidang kesehatan di bawah pembinaan Dinas Kesehatan Kabupaten Mandailing Natal, beralamat di Jln. Imam Bonjol No. 23 Desa Siabu Kecamatan Siabu Kabupaten Mandailing Natal. Puskesmas Siabu berdiri sejak tahun 1985, sebagai konsekuensi pemekaran wilayah Kota Padang Sidempuan. Jumlah desa wilayah kerja adalah sebanyak 17 desa.

Puskesmas Siabu adalah puskesmas perawatan yang wilayah kerjanya terdiri dari 17 desa dan 1 kelurahan, didukung dengan tersedianya 3 puskesmas pembantu dan 8 Poskesdes. Sejak tahun 2005, Puskesmas Siabu mendapat peningkatan pelayanan dengan pelayanan Unit Gawat Darurat (UGD). Tahun 2009, Puskesmas Siabu meningkatkan pelayanannya yaitu dengan pelayanan rawat inap dan menerima pelayanan persalinan ditingkatkan menjadi puskesmas dengan pelayanan 24 jam.

Pada bulan Januari 2016, puskesmas berubah status menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal. Dengan perubahan status tersebut, maka Puskesmas Siabu mulai menerapkan manajemen mutu puskesmas yang transparan, akuntabel dan berorientasi kepada kepuasan pasien. Dan pada tahun 2020 Puskesmas Siabu menambah fasilitas umum ruang rawat inap dan ruang bersalin dengan masing masing ruang rawat inap sebanyak 12 dan ruang bersalin 5 ruang. Hal ini disebabkan meningkatnya jumlah pasien rawat inap dan peraturan daerah yang mewajibkan masyarakat untuk bersalin di puskesmas dan rumah sakit daerah.

#### **1.1.2 Visi dan Misi**

Berdasarkan profil Puskesmas Siabu tahun 2022, visi dan misi Puskesmas Siabu sebagai berikut:

## **Visi**

Terwujudnya masyarakat sehat di wilayah Puskesmas Siabu sehingga mewujudkan kecamatan siabu yang sehat melalui pelayanan kesehatan yang optimal.

## **Misi**

1. Mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk kehidupan yang sehat
2. Menyediakan pelayanan kesehatan yang merata, bermutu dan terjangkau
3. Mencegah meningkatnya resiko penyakit dan masalah kesehatan
4. Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas

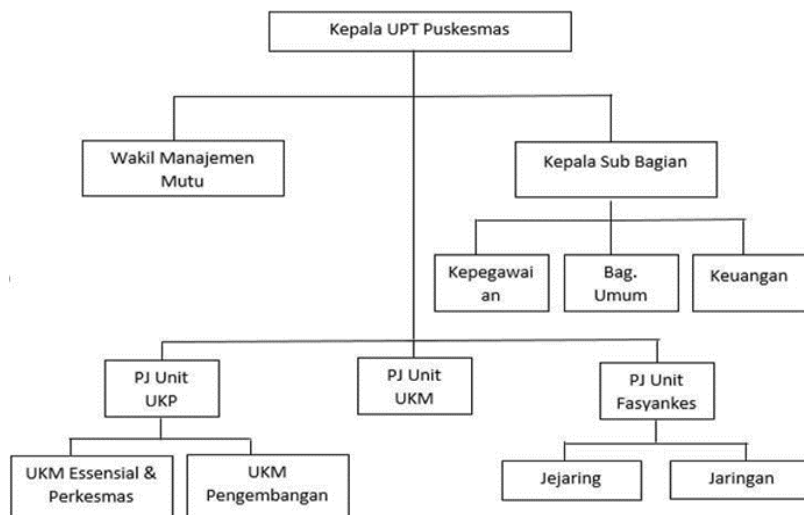
### **1.1.3 Bidang Kegiatan**

Berdasarkan profil Puskesmas Siabu tahun 2022, bagian kegiatan yang diberikan oleh Puskesmas Siabu adalah pelayanan kesehatan dengan menjalankan beberapa program kerja sebagai berikut:

1. Program peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan kesehatan dasar, pelayanan kesehatan khusus, pelayanan kesehatan rujukan, promosi kesehatan, dan system pembiayaan kesehatan (JPKM)
2. Program pemberantasan penyakit menular meliputi, pemberantasan penyakit bersumber binatang, pemberantasan penyakit menular langsung, pencegahan penyakit, dan pengamatan penyakit
3. Program peningkatan kesehatan lingkungan meliputi, pengawasan kualitas air dan lingkungan, penyehatan lingkungan pemukiman, penyehatan tempat- tempat umum dan industry, penyehatan makanan dan minuman
4. Program kesehatan keluarga meliputi, pembinaan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), kesehatan anak dan remaja, kesehatan usia lanjut dan perbaikan gizi masyarakat.
5. Program pengawasan obat dan bahan berbahaya. Program pengembangan kualitas manajemen kesehatan meliputi pengembangan sarana dan prasarana kesehatan serta pengembangan system informasi kesehatan.

#### 1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, bagaimana fungsi kegiatan-kegiatan berbeda yang ada pada suatu perusahaan dikoordinasikan. Pada gambar 1.1 merupakan struktur organisasi Puskesmas Siabu Mandailing Natal dimana terdapat Kepala Puskesmas Siabu, bagian Wakil Manajemen Mutu, sejajardengan kepala sub bagian, dimana didalamnya terdapat bagian kepegawaian, bagian umum, dan bagian keuangan. Kemudian posisi dibawahnya terdapat PJ Unit KP dimana terdapat didalamnya bagian UKM Essensial Puskesmas dan bagian UKM Pengembangan. Bagian PJ Unit UKM, bagian PJ Unit Fasyankes dan terdapat didalamnya bagian jejaring dan bagian jaringan.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Tata Kerja UPT Puskesmas Siabu 2022

*Sumber: Puskesmas Siabu 2022*

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Tahun 2019 merupakan tahun yang sulit bagi dunia. Di seluruh belahan dunia fasilitas kesehatan sangat dibutuhkan karena tepat diakhir tahun 2019 muncul suatu virus yaitu Virus Corona. Akibat dari Virus Corona tersebut kesehatan masyarakat menurun di berbagai belahan dunia salah satunya adalah Indonesia. Sehingga semua fasilitas kesehatan sangat dibutuhkan. Salah satu fasilitas kesehatannya adalah puskesmas.

Ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan mempengaruhi tingkat kesehatan masyarakat suatu negara. Puskesmas merupakan Fasilitas Pelayanan Kesehatan (FASKES). Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya (Permenkes No. 43 tahun 2019).

Namun untuk menjamin siklus manajemen puskesmas dibutuhkan tim manajemen mutu. Manajemen mutu puskesmas mengungkapkan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam pemahaman pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Tantangannya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam puskesmas menjadi efektif. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Permenkes No. 44 tahun 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu yang diterapkan dalam masalah pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sebagai faktor utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam hal ini SDM memegang peranan yang sangat menentukan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Dalam peranannya sebagai faktor utama perusahaan yang merujuk pada kebijakan dan prosedur, maka penulis berpendapat bahwa pemahaman dan pengembangan SDM

dalam suatu organisasi menjadi unsur terpenting.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pengelolaan pemanfaatan individu dan juga sebagai rangkaian strategis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi individu. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan terbaru, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusianya (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan Puskesmas Siabu Mandailing Natal, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan dorongan yang kuat sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang baik juga.

Menurut Edison *et al* (2018:188) mengungkapkan bahwa kinerja yang optimal dan stabil didapatkan dengan tahapan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasilnya semu sehingga keberhasilannya hanya sebuah kebetulan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian kerja yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Ada berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai, diantaranya yaitu disiplin kerja.

Sehingga dapat dikatakan kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara terkait penilaian kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Siabu dengan Ibu Wiwit Sari (13 September 2021) sebagai Wakil Manajemen Mutu menyampaikan bahwa penilaian kinerja petugas kesehatan di puskesmas diatur dalam PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sipil. Penilaian prestasi kerja pegawai sipil terdiri dari Standar Kerja Pegawai (SKP). Indikator penelitian Standar Kerja Pegawai sebagai berikut:

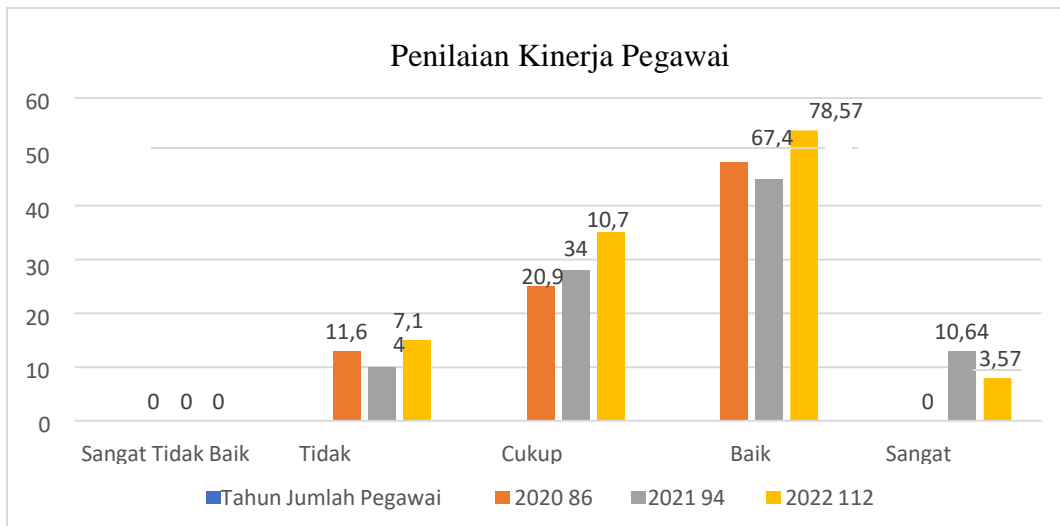
1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya
5. Orientasi Pelayanan
6. Integritas
7. Komitmen
8. Disiplin
9. Kerja sama
10. Kepemimpinan

Berikut adalah data kinerja pegawai Puskesmas Siabu yang akan dijelaskan di tabel 1.2. Penilaian Standar Kerja Pegawai dinyatakan dalam bentuk tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Standar Kerja Pegawai

| No | Nilai   | Keterangan              |
|----|---------|-------------------------|
| 1  | >91     | Sangat Baik (SB)        |
| 2  | 76 – 90 | Baik (B)                |
| 3  | 61 – 75 | Cukup Baik (CB)         |
| 4  | 51 – 60 | Tidak Baik (TB)         |
| 5  | <50     | Sangat Tidak Baik (STB) |

*Sumber: Standar Kerja Pegawai PP Nomor 46 Tahun 2011*



Gambar 1.2 Grafik Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Siabu

Sumber: Data Kinerja Pegawai

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai

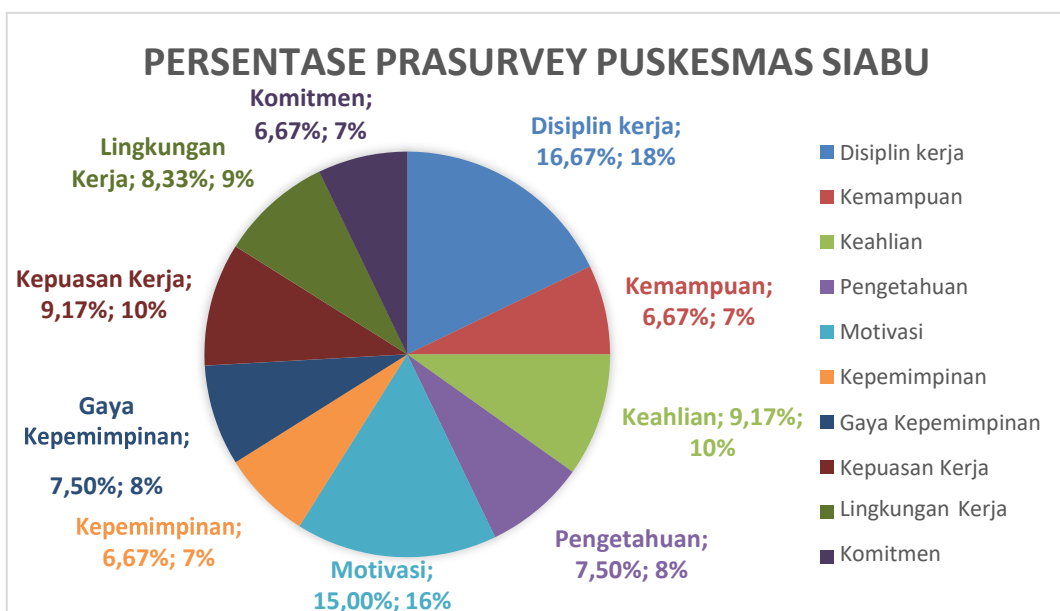
| Periode | Jumlah Pegawai | Penilaian Kinerja |            |            |       |             |
|---------|----------------|-------------------|------------|------------|-------|-------------|
|         |                | Sangat Tidak Baik | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik  | Sangat Baik |
| Tahun   |                | %                 | %          | %          | %     | %           |
| 2020    | 86             | 0                 | 11,63      | 20,93      | 67,44 | 0           |
| 2021    | 94             | 0                 | 7,45       | 34,04      | 47,87 | 10,64       |
| 2022    | 112            | 0                 | 7,14       | 10,71      | 78,57 | 3,57        |

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kinerja pegawai Puskesmas Siabu dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami fluktuasi. Dimana nilai kinerja terendah terdapat pada tahun 2021 dengan nilai 47,87. Penurunan nilai kinerja pegawai tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai (10 Oktober 2022) disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang diterima oleh para pegawai, seperti upah dinas malam pegawai, dana dinas penyuluhan kesehatan ke desa-desa terpencil. Mengacu pada penilaian standar kerja pegawai, pada tahun 2022 kinerja pegawai mencapai nilai standar kerja yang baik paling tinggi dengan nilai 78,57. Dari hasil penilaian kinerja pegawai diatas belum memenuhi tingkat capaian kinerja perusahaan. Sedangkan target yang ditetapkan oleh standar kinerja

pegawai untuk mencapai target sangat baik yaitu nilai diatas 90%.

Berdasarkan hasil penelitian Kasmir (2017:189) terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut peneliti melakukan prasurvei terhadap 112 pegawai pada Puskesmas Siabu Mandailing Natal untuk mencari tahu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:



Gambar 1.3 Grafik Persentase Prasurvei Puskesmas Siabu Mandailing Natal

Sumber: Data Prasurvei Puskesmas Siabu

Gambar 1.3 menunjukkan hasil prasurvei pada tanggal 13 September 2020 sampai 30 September 2021. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tingkat survei yang dilakukan menghasilkan tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja sebesar 18% dan tingkat motivasi kerja sebesar 15%. Sebagaimana dikemukakan oleh Paoki *et al.* (2017) untuk mencapai kinerja yang baik maka pegawai harus memiliki sifat disiplin dan motivasi yang tinggi seperti datang dan pergi tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan, dan norma sosial yang berlaku. Salah-



satunya alat atau sarana manajemen kedisiplinan adalah bagaimana mengatur pegawai agar tetap disiplin dan memiliki motivasi yang tinggi meningkatkan efektifitas kinerja untuk meningkatkan tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menurut Efendi dalam Salman *et al.* (2018:17) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja sebagai tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi.

Menurut Priansa (2019) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apa bila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sinungan (2009:97), bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

1. Absensi

Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai tersebut mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Sikap dan perilaku

Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dari atasannya.

3. Tanggungjawab

Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari absensi dan perilaku pegawai dalam bekerja. Tingkat absen pegawai yang tinggi dapat diartikan bahwa disiplin kerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Merujuk kepada Peraturan Kerja Bersama Puskesmas Siabu tentang hari kerja dan waktu kerja. Waktu kerja adalah waktu yang diwajibkan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu awal dan waktu akhir yang telah ditentukan. Waktu kerja ditetapkan 8 (delapan) jam kerja perhari dan 40 (empat puluh) jam kerja perminggu, dengan pengaturan sebagai berikut:

1. Hari Senin - Kamis jam masuk kerja pukul 08.00 - 17.00 WIB, dengan istirahat pukul 12.00 - 13.00 (disesuaikan dengan *shift*)
2. Hari Jum'at jam masuk kerja pukul 08.00 - 17.00 WIB, dengan istirahat disesuaikan dengan sholat Jum'at (disesuaikan dengan *shift*)

Seluruh pegawai wajib mentaati Peraturan Kerja Bersama (PKB), tata tertib dan segala bentuk peraturan yang berlaku di lingkungan Puskesmas Siabu Mandailing Natal. Selain itu, pegawai juga diharapkan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan lembaga, melakukan absensi *online* maupun *offline*, mengikuti pembinaan iman dan takwa, budaya dan olahraga.

Puskesmas Siabu dalam peraturan kerjanya tentang pendisiplinan pekerja memiliki perjanjian dan sanksi yang disepakati bersama dan pegawai yang melanggar akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang ada.

Jenis tindakan pendisiplinan atau sanksi meliputi:

1. Teguran Lisan
2. Teguran dengan Bukti Tertulis berupa Berita Acara Teguran Lisan (BATL)
3. Sanksi Administrasi
4. Peringatan I
5. Peringatan II
6. Peringatan III
7. Penugasan Penyuluhan Masyarakat di Daerah Terpencil
8. Pemindahan Tempat Kerja

Perkembangan yang terjadi mengisyaratkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang taat dan tidak patuh pada peraturan. Berdasarkan fakta di lapangan

Pegawai Puskesmas Siabu masih terdapat pegawai yang tidak datang bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan yaitu pukul 08:00 dengan berbagai alasan, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan tempat kerja tanpa alasan dan pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan. Sedangkan untuk absensi kehadiran pegawai, keterlambatan, dan ketidakhadiran tanpa memberikan alasan yang jelas mengalami instabilitas setiap bulannya, yang dapat dikatakan bahwa waktu datang dan kehadiran pegawai belum stabil dibulan Mei s/d Oktober. Hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai pada bulan Mei-Oktober 2021. Berikut ini merupakan tabel tingkat kehadiran pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal pada Bulan Mei s/dOktober 2022:

Tabel 1.3 Data Kehadiran Pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal Tahun 2022

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Kehadiran | Keterlambatan | Ketidakhadiran (Tanpa Izin) | Persentase Kehadiran | Persentase Keterlambatan | Persentase Ketidakhadiran |
|-----------|----------------|-----------|---------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|
| Mei       | 112            | 98        | 10            | 4                           | 88%                  | 9%                       | 4%                        |
| Juni      | 112            | 76        | 24            | 12                          | 68%                  | 21%                      | 11%                       |
| Juli      | 112            | 80        | 26            | 6                           | 71%                  | 23%                      | 5%                        |
| Agustus   | 112            | 105       | 2             | 5                           | 98%                  | 2%                       | 4%                        |
| September | 112            | 62        | 40            | 10                          | 55%                  | 36%                      | 9%                        |
| Oktober   | 112            | 106       | 4             | 2                           | 95%                  | 4%                       | 2%                        |

Sumber: Data Internal Puskesmas Siabu Mandailing Natal 2022

Tabel 1.3 menjelaskan tentang tingkat kedisiplinan pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal yang dilihat dari faktor kehadiran, keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan selama bulan Mei hingga Oktober 2022. Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tertinggi pegawai terdapat pada bulan Agustus dan Oktober. Dengan nilai persentase 98% dan 95%. Tingkat kehadiran paling rendah terdapat pada bulan September dan Juni dengan nilai 55% dan 68%. Hal ini dipicu oleh berkurangnya semangat kerja para pegawai untuk melaksanakan tugasnya-tugasnya, karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan tuntutan balik yang diberikan oleh lembaga, khususnya untuk pegawai honorer. Dimana dalam halnya pegawai honorer yang memiliki tugas tanggung jawab paling banyak.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran tanpa alasan mengalami perubahan setiap bulannya. Hasil wawancara dengan Ibu Wiwit (10 November 2022) selaku pegawai bidang SDM Puskesmas Siabu Mandailing Natal, absensi merupakan salah satu faktor untuk mengukur produktifitas lembaga. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin.

Pegawai yang terlambat dan alpa adalah pegawai yang tidak memenuhi waktu capaian kerja sesuai dengan ketentuan instansi. Kurangnya waktu capaian kerja berarti berkurangnya jam kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Tidak terpenuhinya waktu capaian kerja menunjukkan pegawai belum melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja menurut Afandi dalam (Salman Farisi J. I., 2020) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Organisasi perlu mengetahui cara untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik dan mencapai keberhasilan organisasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mengamati tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran tanpa alasan pegawai yang terjadi pada Puskesmas Siabu. Hal ini dapat dilihat dengan adanya keterlambatan dan ketidakhadiran yang terjadi secara berulang-ulang. Berikut ini merupakan tabel tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran Puskesmas Siabu Mandailing Natal pada bulan Mei s/d Oktober tahun 2022.

Tabel 1.4 Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal Tahun 2022

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Hari Efektif | Jumlah Hari Efektif Kerja | Keterlambatan |            | Ketidakhadiran (Tanpa Izin) |            |
|-----------|----------------|--------------|---------------------------|---------------|------------|-----------------------------|------------|
|           |                |              |                           | Jumlah        | Persentase | Jumlah                      | Persentase |
| Mei       | 112            | 22           | 2.464                     | 220           | 8,9%       | 88                          | 3,6%       |
| Juni      | 112            | 22           | 2.464                     | 528           | 21,4%      | 264                         | 10,7%      |
| Juli      | 112            | 21           | 2.352                     | 546           | 23,2%      | 126                         | 5,4%       |
| Agustus   | 112            | 23           | 2.576                     | 46            | 1,8%       | 115                         | 4,5%       |
| September | 112            | 22           | 2.464                     | 880           | 35,7%      | 220                         | 8,9%       |
| Oktober   | 112            | 21           | 2.352                     | 84            | 3,6%       | 42                          | 1,8%       |

*Sumber: Data Internal Puskesmas Siabu Mandailing Natal 2022*

Pada tabel diatas menjelaskan jumlah keterlambatan dan jumlah ketidakhadiran pegawai Puskesmas Siabu yang dihitung berdasarkan jumlah hari efektif kerja dalam setiap bulannya. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan September sebanyak 880 kali dengan jumlah persentase sebesar 35,7%, sedangkan tingkat ketidakhadiran tertinggi terdapat pada bulan Juni sebanyak 256 kali dengan jumlah persentase sebesar 10,7%. Berdasarkan data tersebut, dapat dimaknai jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai Puskesmas Siabu masih lemah, dilihat dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai yang mengalami naik turun setiap bulannya sehingga capaian kerja tidak memadai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Lembaga Puskesmas Siabu Mandailing Natal, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Siabu Mandailing Natal)”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang utama dari setiap organisasi karena sangat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu cara untuk mengetahui perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan dengan cara melihat hasil penilaian kinerja tersebut. Beberapa literatur menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil prasarvei yang diperoleh dari Puskesmas Siabu Mandailing Natal pada tanggal 13 September 2021 sampai 28 Februari 2023 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pada gambar, tabel dan uraian di atas tersebut dipresentasikan terjadinya penurunan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai Puskesmas Siabu. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan topik penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal.”**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Siabu Mandailing Natal
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Siabu Mandailing Natal

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui disiplin, motivasi dan kinerja pegawai pada Puskesmas

SiabuKabupaten Mandailing Natal

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Siabu Mandailing Natal

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menjadi referensi di bidang sumber daya manusia, khususnya disiplin dan kinerja pegawai.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

1. Penulisan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan penulis terkait pengaruh disiplin dan motivasi dengan kinerja pegawai
2. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi Puskesmas Siabu terkait pengaruh disiplin dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Siabu di masa yang akan datang

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Peneliti membagi penulisan penelitian ini ke dalam lima bab dengan urutan sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan garis besar penelitian, seperti gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian yang terdiri dari fenomena dan data yang sudah penulis pilih, perumusan masalah berisi mengenai pertanyaan penelitian berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai kajian pustaka, teori-teori yang digunakan dan literatur-literatur yang digunakan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan, analisis data yang digunakan, serta teknik pengujian hipotesis.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai pengolahan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang telah berhasil dikumpulkan. Dalam bab ini juga berisi penjelasan detail mengenai hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan mengenai hasil-hasil pengolahan data.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan terhadap hasil penelitian berikut saran-saran berkaitan dengan penelitian.