

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Kantor Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

Didasarkan pada UU No. 27 Tahun 2000 terkait pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di 4 Desember 2000 ditetapkan Pangkalpinang merupakan Ibu kota Provinsi. Kota tersebut sendiri salah satu dari 7 kabupaten/kota yang ada dalam cakupan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan luas wilayah 11841 Ha (Luas Lahan Pertanian 879 Ha dan Lahan Bukan Pertanian 9.637 Ha (Berlandaskan PP No. 79 2007 terkait Perubahan Batas Daerah Kota Pangkalpinang dengan Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di Desa Selindung).



Gambar 1.1 Lambang Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

Sumber: <https://serumpun.babelprov.go.id/lambang-daerah-dan-artinya>

Makna dari lambang pada Dinas Kesehatan Bangka Belitung meliputi yakni pertama Perisai Bersudut Lima yang secara paradigma makna mewakili serta melakukan perlambangan pada “Pancasila sebagai dasar NKRI”. Lalu yang kedua yakni berupa Kepulauan Bangka Belitung yang secara paradigma makna mewakili serta melakukan perlambangan terhadap pertama wilayah, kedua masyarakat, ketiga sistem pemerintahan, dan keempat yakni budaya dan sumber daya alam Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Lalu yang kedua yakni adanya Lingkaran Bulat Simetrikal yang secara paradigma makna mewakili serta melakukan perlambangan kesatuan dan persatuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Terdapat juga Butir Padi berjumlah 27 buah serta Balok Timah yang secara paradigma makna mewakili serta melakukan perlambangan terhadap kekayaan alam jika dilakukan pandangan lewat bidang sejarah, benda tersebut telah menjadi penopang kehidupan dari masyarakat secara dua sisi, yakni pertama secara sosial dan kedua adalah secara ekonomi yang merentang dalam kurun waktu sepanjang 300 Tahun (Ditemukan dan diatur dari 1710 Mary Schommers di Bangka Belitung).

Kota tersebut, yakni Pangkalpinang ialah suatu daerah yang mempunyai sifat strategis jika dilakukan penglihatan dari segi geografis. Hal ini juga mempunyai kaitan dengan adanya pembangunan dalam skala tingkatan nasional dan juga dilaksanakan dalam tingkatan daerah. Sebab dari hal tersebut adalah karena kota tersebut juga merupakan Ibu Kota dari Provinsi yang disebut dengan Bangka Belitung. Maka dari itu, secara fungsi kota ini mencakup pusat dari pengembangan pembangunan yang utama dari provinsi Kepulauan Bangka Belitung meliputi:

- a. Kota tersebut menjadi dua fungsi utama, yakni pertama sebagai Pusat Pemerintahan dan kedua yakni mempunyai peran menjadi Pemukiman Penduduk.
- b. Kota tersebut menjadi dua fungsi utama, yakni pertama sebagai fokus Perdagangan dan kedua yakni Industri
- c. Kota tersebut menjadi dua fungsi utama, yakni pertama sebagai Pusat Pelayanan Sosial dan kedua yakni Distribusi Barang dan Jasa
- d. Kota tersebut menjadi satu fungsi utama, yakni sebagai Pusat Administrasi Penambangan Timah
- e. Kota tersebut menjadi satu fungsi utama, yakni Pusat Lembaga Keuangan. Sarana pelayanan pembangunan kesehatan terdiri dari sarana pemerintah (Rumah Sakit, Puskesmas, Pustu, Poskesdes, Posyandu) dan sarana kesehatan Swasta (Klinik/Balai Pengobatan, Rumah Sakit, Rumah Bersalin, Apotek, Praktik Pengobatan Tradisional). UU No. 36 Tahun 2009 terkait kesehatan, dinyatakan fasilitas layanan kesehatan merupakan sarana yang dipakai dalam melaksanakan usaha kesehatan yang meliputi beragam aspek, dilaksanakan pemerintah.

1.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

1.1.2.1 Visi

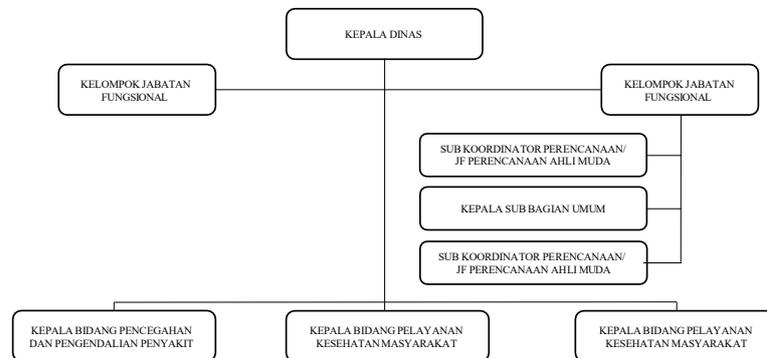
Babel Sejahtera, sebuah provinsi maju yang unggul dalam inovasi di sektor agropolitan dan maritim, bersama pengolahan yang efisien dan cepat berbasis teknologi.

1.1.2.2 Misi

- 1) Menambah pembangunan ekonomi dengan memanfaatkan potensi daerah.
- 2) Menciptakan infrastruktur dan konektivitas daerah yang berkualitas.
- 3) Menambah kualitas SDM yang unggul dan handal.
- 4) Menambah kesehatan masyarakat.
- 5) Menciptakan pengolahan pemerintahan yang baik serta pembangunan demokrasi.
- 6) Menambah pengendalian kualitas lingkungan hidup dan bencana.

1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

Struktur organisasi Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari beberapa jabatan penting yang berfungsi untuk memastikan operasional kesehatan daerah berjalan dengan baik. Di puncak struktur terdapat Kepala Dinas yang memimpin keseluruhan organisasi. Di bawahnya, terdapat beberapa kelompok jabatan fungsional yang mendukung tugas-tugas operasional, Kepala Dinas dibantu oleh Sub Koordinator Perencanaan/JF Perencanaan Ahli Muda yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengembangan strategi kesehatan. Selain itu, terdapat Kepala Sub Bagian Umum yang mengelola administrasi dan operasional sehari-hari. Kelompok jabatan fungsional lainnya juga berperan dalam mendukung berbagai tugas spesifik di bawah arahan Kepala Dinas.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Bangka Belitung

Sumber: <https://dinkes.babelprov.go.id/content/struktur-organisasi-dinas-kesehatan-provinsi-kepulauan-bangka-belitung>

Struktur ini dirancang untuk memastikan setiap aspek pelayanan kesehatan di Kepulauan Bangka Belitung terlaksana dengan baik dan terkoordinasi secara efisien.

1.2 Latar Belakang Penelitian

SDM atau lebih dikenal juga dengan Sumber Daya Manusia pada era saat ini diharuskan memiliki dua hal, yakni pertama semangat dengan tingkat tinggi dan kedua adalah mempunyai disiplin dengan tingkatan yang tinggi. Kedua hal tersebut berperan baik dalam cakupan individu atau pun juga ketika melaksanakan tujuan secara bersama. Salah satu langkah strategis agar bisa mengembangkan keterampilan pada organisasi yaitu upaya dalam memperbaiki perilaku manusia terhadap pemerintah. Di organisasi, instansi maupun perusahaan memiliki peranan penting dengan sumber daya lainnya. Manajemen yang cakupannya adalah pada sumber daya manusia ialah suatu ilmu juga sekaligus terkategori seni yang secara teknis pengaturannya dilaksanakan oleh para tenaga kerja dengan maksud menghasilkan kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nursaid *et al.* 2021). Dalam organisasi di perusahaan yang mempunyai keberhasilan signifikan adalah mempunyai bakat dan potensi seperti pengembangan terarah dan terencana yang di mana perusahaan dapat maju untuk bersaing (Katidjan *et al.* 2018).

Kinerja dengan cukup optimal dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap suksesnya proses pelaksanaan pekerjaan. Kinerja merupakan sesuatu yang dilaksanakan oleh seseorang dan sesuai dengan lingkup dan juga pertanggungjawabannya terhadap suatu perusahaan secara masing-masing tetapi untuk melakukan pencapaian bersama secara organisasi. Kinerja pada suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya dan atas memiliki peran dalam melakukan perencanaan pada sesuatu, melakukan pelaksanaan dan juga pengendalian dalam organisasi.

Berdasarkan hasil dari wawancara oleh pihak Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung terdapat tiga langkah dalam penilaian kinerja pegawai antara lain: (1) melakukan penetapan standar kerja, (2) melakukan penilaian kerja dengan cara yang aktual pegawai secara relatif terhadap standar dan, (3) memberi suatu respon baik yang ditujukan kepada pegawai dengan maksud untuk memberi suatu bantuan dalam hal pelaksanaan tugas pegawai. Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pertama melakukan penglihatan pada hasil kinerja, kedua pencapaian, ketiga dari kekurangan, dan keempat yakni hambatan dalam proses kinerja pegawai. Lalu, output kinerja pegawai bisa dilihat per hari, bulanan dan tahunan yang dituangkan dalam catatan kinerja harian pegawai (CKHP), dan sasaran kinerja pegawai tahunan. Untuk menilai kinerja pegawai dari tiap individu bisa dilihat dari aplikasi E-Kinerja yakni CKHP (Catatan Kinerja Harian Pegawai) yang berfungsi sebagai menghitung volume indikator kinerja individu dari tiap aspek yang dilakukan oleh pegawai setiap harinya. Dengan aplikasi E-Kinerja ini, sangat memudahkan pimpinan untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja pegawai sesuai tugas yang sudah diberikan. Terdapat fitur filter pada tampilan tersebut yang memungkinkan pencarian kinerja harian berdasarkan dari nama staf, bulan dan status. Sebagai contoh pada gambar ini yaitu pegawai yang bernama Firmansyah, pada bulan Januari 2023. Setiap penugasan dirangkum dalam sebuah tabel yang terdiri dari tanggal, deskripsi tugas, aspek, indikator kinerja personal dan realisasi. Indikator kinerja yang digunakan adalah kuantitas (jumlah dokumen yang diselesaikan), waktu (ketepatan waktu penyelesaian tugas) dan biaya (biaya yang dikeluarkan untuk penyelesaian tugas). Aplikasi E-Kinerja ini membantu

pencatatan dan pengukuran kinerja karyawan secara sistematis, sehingga dapat menjadi alat evaluasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. berikut aplikasi E-Kinerja CKHP:

| NO | TANGGAL | URAIAN | ASPEK | INDIKATOR KINERJA INDIVIDU | REALISASI |
|----|-----------------|--|-----------|---|-----------|
| 1 | 20 Januari 2023 | Menyusun dan merika draft LAKIP done FIRMANSYAH | Kuantitas | Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah | 1 |
| 2 | 20 Januari 2023 | Menyusun konsep pelaksanaan kegiatan DATN done FIRMANSYAH | Waktu | Ketersediaan waktu kabupaten kota dalam menyampaikan data dan informasi kesehatan (DATN) | 1 |
| 3 | 20 Januari 2023 | Menyusun draft Renja Tahun 2024 done FIRMANSYAH | Waktu | Ketersediaan waktu untuk memenuhi kebutuhan, ketersediaan, dan/atau kegunaan pelayanan serta administrasi dalam melakukan evaluasi kinerja perangkat daerah | 1 |
| 4 | 20 Januari 2023 | Menyusun dan memeriksa dokumen LAKIP, LKRPJ dan LPPD done FIRMANSYAH | Waktu | Ketersediaan waktu untuk memenuhi kebutuhan, ketersediaan, dan/atau kegunaan pelayanan serta administrasi dalam melakukan evaluasi kinerja perangkat daerah | 1 |
| 5 | 20 Januari 2023 | Menyusun Draft Rancangan Renja Tahun 2024 done FIRMANSYAH | Kuantitas | Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran perangkat daerah APBD dan APBN | 1 |
| 6 | 20 Januari 2023 | Biaya operasional dalam kegiatan penyusunan dokumen perencanaan (Perjadin, ATK, dll) done FIRMANSYAH | Biaya | Biaya perjalanan dalam melaksanakan kegiatan, ketersediaan, dan/atau | 2400000 |

Gambar 1.3 Catatan Kinerja Harian Pegawai (CKHP)

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung (2024)

Lalu, dalam penilaian kinerja pegawai tiap individu, terdapat catatan kinerja bulanan pegawai dilihat fitur pada aplikasi E-Kinerja untuk mencatat kinerja bulanan pegawai. Rekap dari catatan kinerja bulanan ini berfungsi untuk menghitung volume kerja pegawai setiap bulannya. Aplikasi ini sangat berguna dalam mengevaluasi kinerja bulanan pegawai berdasarkan target dan realisasi tugas yang sudah diselesaikan. Sebagai contoh pada pegawai yang bernama Firmansyah pada bulan Januari yang di mana semua tugas yang diberikan kepadanya ditampilkan dalam bentuk tabel, tabel tersebut menggambarkan beberapa indikator kerja dan berapa % yang sudah direalisasi. Indikator kinerja memiliki tiga ukuran: kuantitas, waktu, dan biaya. Standar ini memastikan bahwa pencapaian karyawan dinilai secara komprehensif untuk memastikan semua pekerjaan diselesaikan sesuai rencana. Berikut bisa dilihat aplikasi E-Kinerja dalam menilai catatan kinerja bulanan pegawai:

| NO | RENCANA HASIL KERJA | ASPEK | INDIKATOR KINERJA INDIVIDU | TARGET | REALISASI | % REALISASI |
|--------------|---|-----------|---|----------|-----------|-------------|
| UTAMA | | | | | | |
| 1 | Tertelaksananya Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah | Kuantitas | Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran perangkat daerah APBD dan APBDU | 1 | 1 | 100,00% |
| 2 | Tertelaksananya evaluasi kinerja perangkat daerah | Kuantitas | Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah | 1 | 1 | 100,00% |
| 3 | Tertelaksananya Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah | Waktu | ketepatan waktu untuk memenuhi kecukupan, ketersediaan, dan/atau kapasitas pelayanan serta administrasi dokumen perencanaan perangkat daerah | 1 | 1 | 100,00% |
| 4 | Tertelaksananya Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah | Biaya | Biaya pekerjaan dalam melaksanakan kecukupan, ketersediaan, dan/atau kapasitas pelayanannya ASN serta administrasi dokumen perencanaan perangkat daerah | 24000000 | 24000000 | 100,00% |
| 5 | Tertelaksananya evaluasi kinerja perangkat daerah | Waktu | ketepatan waktu untuk memenuhi kecukupan, ketersediaan, dan/atau kapasitas pelayanan serta administrasi dalam melakukan evaluasi kinerja perangkat daerah | 1 | 1 | 100,00% |
| 6 | Tertelaksananya Sistem Informasi Kesehatan Secara Terpadu | Waktu | Ketepatan waktu kabupaten/ kota dalam menyelenggarakan dan melaksanakan fasilitas pelayanan menggunakan sistem informasi kesehatan (SIK) | 1 | 1 | 100,00% |

Gambar 1.4 Catatan Kinerja Bulanan Pegawai

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung (2024)

Selanjutnya, dalam menilai kinerja pegawai terdapat catatan kinerja pegawai dalam tahunan pada aplikasi E-Kinerja yaitu menghitung volume kerja pegawai per tahun dapat dihitung dengan aplikasi ini. Tampilkan daftar RHK untuk pegawai bernama Firmansyah tahun 2023. Tabel ini memuat rincian tiap tugas dari rencana hasil kerja atasan yang diintervensi yakni beberapa indikator kerja dan status. Kuantitas, waktu dan biaya termasuk ke dalam indikator kinerja yang dipakai untuk menilai pencapaian tahunan pegawai secara keseluruhan. Aplikasi ini membantu untuk memastikan bahwa semua tugas tahunan diselesaikan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, sehingga membantu evaluasi kelayakan pegawai secara komprehensif pula.

Gambar 1.5 Catatan Kinerja Tahunan Pegawai

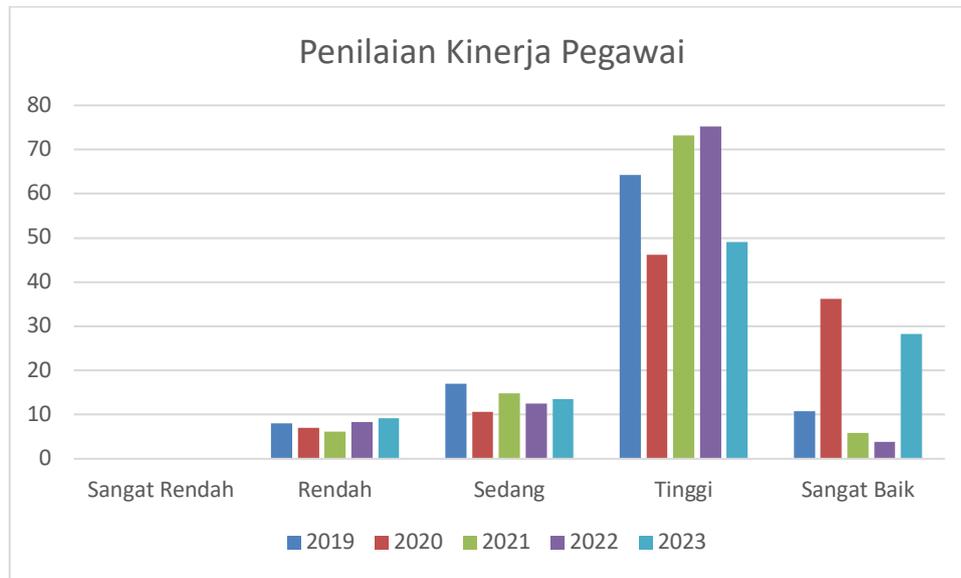
Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung (2024)

Berikut merupakan data kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung yang akan dijelaskan di tabel 1.2. penilaian skala nilai kinerja pegawai sendiri dinyatakan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Standar Kinerja Pegawai

| No | Interval Nilai Relisasi Kinerja | Kriteria Penilaian Relisasi Kinerja | Kriteria Kode |
|----|---------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 1 | 91 < 100 | Sangat Baik | Hijau Tua |
| 2 | 76 < 90 | Tinggi | Hijau Muda |
| 3 | 66 < 75 | Sedang | Kuning Tua |
| 4 | 51 < 65 | Rendah | Kuning Muda |
| 5 | < 50 | Sangat Rendah | Merah |

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017



Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bangka Belitung 2019-2023

| Periode | Jumlah Pegawai | Penilaian Kinerja | | | | |
|---------|----------------|-------------------|--------|--------|--------|-------------|
| | | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Baik |
| | | % | % | % | % | % |
| 2019 | 188 | 0 | 7.97 | 16.95 | 64.24 | 10.84 |
| 2020 | 194 | 0 | 6.95 | 10.64 | 46.23 | 36.18 |
| 2021 | 214 | 0 | 6.14 | 14.76 | 73.23 | 5.87 |
| 2022 | 132 | 0 | 8.37 | 12.57 | 75.21 | 3.85 |
| 2023 | 234 | 0 | 9.21 | 13.45 | 49.1 | 28.24 |

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung (2024)

Pada tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa, kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung selama lima tahun terakhir terdapat fluktuasi. periode 2019-2023 terdapat nilai kinerja pegawai yang sangat rendah, yakni pada tahun 2020 dengan nilai sebesar 46.23%. Penyebab penurunan nilai kinerja pegawai disebabkan rendahnya nilai gaji yang diterima oleh pegawai seperti upah dinas luar kota dan pemotongan upah karena sering terlambat apel pagi. Penurunan nilai kinerja pegawai ini berdasarkan hasil wawancara pegawai bagian Subbag Perencanaan. Merujuk pada penilaian standar kinerja pegawai, pada tahun 2022 kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung memenuhi nilai standar kinerja pegawai paling tinggi yakni sebesar 75.21%. Hasil dari penilaian kinerja pegawai pada tabel di atas belum memenuhi capaian kinerja

pegawai. Sedangkan target yang harus di capai sebesar 100%. Dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi adalah kurangnya upah gaji yang diberikan serta belum bisa memahami tugas diberikan oleh pimpinan, kurangnya interaksi sesama pegawai dan lain sebagainya, penggunaan absensi manual membuat pencatatan kehadiran pegawai tidak ter data dengan jelas dan minimnya kesadaran para pegawai dalam menghadiri apel pagi hari di kantor Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Fenomena tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020) dapat dilihat terjadi penurunan kinerja yakni dilihat dari kegiatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerjasama antar pegawai sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di lapangan pada Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung masih terdapat pegawai yang lalai dalam bekerja seperti tidak mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai prosedur, tidak mematuhi jam kerja, serta masih banyak pegawai yang tidak taat pada peraturan yang berlaku di Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Perilaku ini adalah salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai dan disiplin kerja yang di mana terdapat masalah dari sumber daya manusia yang dialami oleh organisasi saat ini, terutama dengan tidak adanya disiplin kerja seperti aturan masuk dan keluar waktu istirahat, pedoman dasar dalam bekerja, interaksi sesama pegawai dan kebijakan pegawai selama mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Siswanto dalam Nurmindia & Chasanah (2024) menyatakan dalam disiplin kerja suatu perbuatan seperti saling menghormati, patuh serta taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis dan tidak tertulis dan mampu menjalankan serta siap menerima sanksi hukuman jika tidak melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan. Penerapan dari disiplin harus dilakukan dalam suatu organisasi sebab hal ini mempunyai dampak yang sangat tinggi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Secara berkelanjutan hal ini memberi suatu pengaruh pada dua hal, yakni kesuksesan dan kedua adalah keberhasilan dari suatu instansi (Hasibuan dalam Jufrizen & Hadi, 2021).

Berdasarkan dari data kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung dalam lima tahun terakhir menunjukkan terdapat beragam variasi

dalam disiplin kerja yaitu absensi pegawai. Berikut merupakan tabel 1.3 dari tingkat kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung:

**Tabel 1.3 Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Bangka Belitung
2019- 2023**

| Tahun | Jumlah pegawai | Kehadiran | Terlambat | Tidak hadir | Persentase Kehadiran | Persentase Keterlambatan | Persentase Ketidakhadiran |
|-------|----------------|-----------|-----------|-------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|
| 2019 | 188 | 311 | 96 | 42 | 85% | 26% | 11% |
| 2020 | 194 | 359 | 140 | 73 | 98% | 38% | 20% |
| 2021 | 214 | 250 | 84 | 51 | 68% | 23% | 13% |
| 2022 | 132 | 308 | 80 | 68 | 84% | 21% | 18% |
| 2023 | 234 | 289 | 103 | 58 | 79% | 28% | 15% |

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung
(2024)

Berlandaskan tabel 1.3 terlihat terdapat banyak karyawan yang kurang disiplin seperti dari faktor kehadiran, keterlambatan dan ketidakhadiran pada tahun 2020 dan 2023. Berdasarkan dari tabel absensi di atas, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran dalam lima tahun terakhir adalah pada tahun 2020 sebanyak 38% dan ketidakhadiran sebanyak 20%. Lalu, tingkat keterlambatan pada tahun 2023 sebanyak 28% dan ketidakhadiran tahun 2023 sebesar 15%. Dengan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai akan mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk mentuntaskan program pekerjaannya dalam lembaga dinas perusahaannya. Fenomena ini selaras dengan penelitian Ulang *et al.* dalam Diah *et al.* (2023) ketidakdisiplinan pegawai sangat mudah ditemukan yakni suka sekali datang terlambat, pulang lebih awal serta tidak terlihat pada saat jam kerja. Hal tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang menyepelekan dan merendahkan hal paling terkecil dalam tanggung jawab bekerja dapat memperburuk citra suatu instansi dan produktivitas pegawai akan menjadi menurun dalam menjalani tugas yang sudah ditetapkan oleh pemimpin instansi. Rendahnya kinerja pegawai merupakan permasalahan yang sangat serius yang harus di perhatikan, karena jika kinerja pegawai terlihat rendah, maka hal tersebut menjadi cerminan dari ketidakberhasilan dalam mendidik pegawainya dalam mencapai suatu tujuan (Syahputra, *et al.* 2020).

Tabel 1.4 Rasio Rata-Rata Gaji Pegawai PNS & Non-PNS Pada Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

| Status | Masa Kerja | Rata-Rata Gaji | | Pegawai |
|----------------------------------|------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | Honorer | UMK Prov.Babel | |
| Non PNS | 0 - >15 | Rp 2.900.000,00 | Rp 3.498.479,00 | 40 |
| Status | Masa Kerja | Gaji PNS | GAJI menurut | Pegawai |
| PNS Gol I | 0 - 27 | Rp 2.558.700,00 | Rp 2.558.700,00 | 0 |
| Gol II | 0 - 33 | Rp 3.638.200,00 | Rp 3.638.200,00 | 8 |
| Gol III | 0 - 32 | Rp 4.568.000,00 | Rp 4.568.000,00 | 72 |
| Gol IV | 0 - 32 | Rp 5.620.300,00 | Rp 5.620.300,00 | 27 |
| Jumlah PNS | | | | 107 |
| Total keseluruhan Pegawai | | | | 147 |

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung (2024)

Dari tabel 1.4 bisa dilihat perbandingan gaji Non-PNS (Honor) dan PNS sangat berbeda. Gaji pegawai Non-PNS masih dibawah standar penggajian di PangkalPinang (UMK). Bisa dilihat juga rata-rata masa kerja pegawai masih belum adanya pengangkatan untuk 40 pegawai Non-PNS sebagai PNS beberapa tahun belakangan ini. Dapat disimpulkan bahwa penggajian pegawai Non-PNS sangat rendah dan juga gaji pegawai Non-PNS masih dibawah standar UMK Bangka Belitung yang bisa menjadi alasan apa yang menjadi motivasi pegawai tidak terpenuhi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim *et al.* (2022) hasil penelitiannya mengungkapkan perlu adanya penyesuaian dalam pemberian gaji pegawai beserta tunjangannya sesuai jabatan yang dipegang saat ini. Tidak hanya itu, diperlukan juga adanya kegiatan diluar jam kerja bagi semua pegawai agar bisa mempererat hubungan sesama pegawai dan juga atasan. Menurut Sinambela (2016) dengan meningkatkan kompensasi maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut karena

kompensasi sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja. Dengan begitu, di dalam organisasi dengan menaikkan kompensasi gaji yang diberikan kepada pegawai yang disiplin setiap hari dan merampungkan berbagai aktivitas yang disyaratkan, maka akan meningkatnya motivasi kerja pada pegawai.

Pada hal selanjutnya, menurut Potu dalam Jufrizen & Hadi (2021) faktor yang bisa memberi suatu pengaruh pada kinerja pegawai ialah motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dari kerja punya arti menjadi faktor yang sangat memberi penentu pada seseorang atau bisa juga individu dalam melakukan kerja dan respon pegawai terhadap pernyataan dari keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bisa bekerja dan memenuhi tujuan yang dicapai. Gejala penurunan motivasi serta kedisiplinan pegawai bisa terjadi setiap masing-masing individu yang bekerja pada organisasi yang dimana kedua hal tersebut berpengaruh dengan apa yang mereka hasilkan (Machasin & Guntur, 2019). Perbandingan dari peneliti lain mengungkapkan bahwa jika semakin meningkat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka hasil kinerjanya juga ikut tinggi (Alhusaini *et al.* 2020). Hal yang serupa pada motivasi kerja, yakni semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka hasil kinerjanya juga ikut tinggi (Arisanti *et al.* 2019).

Moekijat dalam Zainudi (2022) menyatakan terdapat keterikatan yang kuat pada motivasi kerja pegawai dan disiplin kerja. Jika tiap pegawai memiliki rasa senang dalam bekerja, dapat diartikan pegawai tersebut pada umumnya memiliki tingkat disiplin yang baik. Sebaliknya apabila tingkat ketekunan kerja mereka mengalami penurunan, maka mereka bisa beradaptasi dari hal yang kurang baik. Mereka bisa jadi kurang sopan kepada pimpinan dan pada umumnya hanya mengikuti perintah yang diberikan oleh atasan, tetapi mereka sebenarnya menuruti dengan perasaan yang kurang senang dengan atasannya. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti imbalan, finansial, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, pengakuan, manajemen, dan keseimbangan kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan perusahaan (Aguenza & Som dalam Dwiyantri, 2019). Hal ini juga berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan

Wahyuningtyas (2021) yakni kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung yang dimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga dilihat dari penilaian faktor kepemimpinan yang besar mempengaruhi tiga dimensi kepemimpinan yaitu mengelola diri sendiri, jaringan dan tim pada organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah pada kantor Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung pada motivasi tiap pegawai yang di mana pegawainya mempunyai pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, akan tetapi tidak mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang sudah diberikan oleh atasan. Lalu, kurangnya pendekatan antara pegawai dan atasan yang membuat pegawai tidak bergairah dalam bekerja dan tidak ada dukungan penuh dari atasan untuk bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Selanjutnya, kurangnya motivasi pegawai yaitu kurangnya inovasi dan inisiatif sesama pegawai dalam bekerja yang membuat pegawai tidak bersemangat dan hanya melakukan kegiatan pekerjaan yang monoton, sehingga pegawai merasa lesu dan bosan melakukan kegiatan pekerjaan yang monoton. Permasalahan tersebut selaras yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) bahwa pegawai memiliki pengetahuan tetapi tidak ada inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengubah kepandaianya ke perilaku di tempat kerja.

Berdasarkan dari pemaparan beserta fenomena yang sudah dijelaskan di atas oleh penulis, bisa ditarik simpulan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai peran untuk menentukan dari performa pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Di lapangan masih memiliki permasalahan dari tiap pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung, yakni yang pertama ketidakhadiran pegawai dan yang kedua yakni keterlambatan yang cukup tinggi. Dengan permasalahan tersebut, bisa dikatakan masih terdapat kurangnya disiplin dalam kerja yang berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai di instansi. Selain dari pada itu, motivasi kerja rendah juga mempengaruhi performa pegawai. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hafiz dan Sary (2020) yang menyatakan bahwa agar bisa meningkatkan kinerja karyawan harus disertakan dengan memberi kompensasi berupa uang transportasi dan transformasi gaya

kepemimpinan pada perusahaan PT. Finnet Indonesia agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja yang rendah dan lemah menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dengan tepat waktu, kurangnya inovatif dalam bekerja, dan merasa bosan dengan pekerjaan yang sama. Maka dari itu, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja dibutuhkan sekali agar bisa menambah performa karyawan Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung, penulis tertarik meneliti **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung**

1.3 Rumusan masalah

Menurut Sugiyono (2019) definisi dari sebuah pernyataan dari suatu masalah adalah sebagai pertanyaan dari proses pengumpulan datanya yang dicari jawaban tetapi terdapat hubungan kuat antara masalah dan pernyataan masalah, sebab tiap-tiap dari cara membentuk masalah penelitian yang dilandasi dari permasalahan. Berdasarkan dari latar belakang yang dijelaskan sehingga rumusan masalahnya yakni Dinas Kesehatan Bangka Belitung mengalami penurunan dari disiplin pegawai dalam pengabsenan dan motivasi yang kurang terhadap kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir. Penelitian terdahulu yang menganalisis dampak disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai sudah dilaksanakan oleh penulis sebelumnya, yaitu: Fahmi (2021), Jufrizen & Hadi, (2021) dan Suwanto (2019) dan beberapa peneliti lainnya yang mengatakan motivasi dan disiplin secara parsial berdampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan.

1.4 Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung?
3. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

1.5 Tujuan penelitian

1. Untuk melihat bagaimana disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk melihat bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk melihat bagaimana kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.
4. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.
5. Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari tujuan riset ini, diinginkan bisa memberikan manfaat di dunia pendidikan terutama peneliti berikutnya akan menjadikan riset ini sebagai acuan dengan topik dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. fungsi penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis
Bisa menjadi referensi untuk riset berikutnya.
2. Manfaat Praktis
Bisa bermanfaat untuk Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung dan diharapkan bisa menjadi masukan kepada permasalahan yang ada kedisiplinan dan motivasi pada kinerja pegawai.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika dibuat agar bisa memberi pandangan umum terkait riset yang sedang dilakukan agar kejelasan penulisan hasil. Dengan sistematika berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran objek, latar belakang, rumusan masalah,

manfaat bagi peneliti selanjutnya dan objek dan sistematika penulisan.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan latar belakang dari teori-teori umum, riset sebelumnya yang dijadikan pedoman pada riset dan kerangka pemikiran

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang dipakai dalam mengumpulkan dan analisis permasalahan.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dan penjelasan mengenai cara pengolahan data secara analisis big data yang sudah melalui proses olah data.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan hasil tentang simpulan dan memberikan rekomendasi masukan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.