

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar dengan pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang ada dalam suatu instansi atau organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi.

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak orang dalam menjalankan roda suatu organisasi atau instansi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam sebuah instansi atau organisasi, sehingga bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitasnya, artinya mutu hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni.

Kuantitas, maksudnya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi maupun organisasi, apabila semua sudah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuannya. Maka dari itu, diperlukan prestasi yang baik dari pegawai caranya menilai prestasi dari pegawai dengan melihat kinerja para pegawainya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam mengerjakan tugasnya bekerja secara efisien.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, instansi atau organisasi memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Jadi apabila institusi atau organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka instansi atau organisasi harus segera mencari faktor-faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus pegawai miliki dan pelajari serta pemberian motivasi bagaimana yang pegawai inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja dari pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab dari pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu dipusat, di daerah, dan lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh karena itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menurut Departemen Kesehatan (2011) puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten dan kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pengembangan kesehatan di wilayah kerja. Puskesmas sebagai ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan, mempunyai peran cukup besar dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan.

UPTD Puskesmas Cibatu sebagai puskesmas yang memiliki posisi strategis dengan jenis pelayanan yaitu rawat jalan yang terdiri dari poli umum, poli gigi, poli KIA dan KB, rawat inap, pelayanan Laboratorium kesehatan di puskesmas, imunisasi, klinik gizi, klinik MTBS, klinik sanitasi, USG kehamilan, konsultasi kesehatan jiwa dan pelayanan penanganan pengaduan. Oleh karena itu, berada pada daerah jalur utama lalu lintas yang menghubungkan Kabupaten Subang, dan

Kabupaten Purwakarta. Secara Administratif, kecamatan Cibatu mempunyai batas wilayah Utara Kecamatan Campaka Kabupaten Purwakarta, wilayah Timur Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Subang, wilayah Barat Kecamatan Campaka Kabupaten Purwakarta, dan wilayah Selatan Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta. Jumlah penduduk pada kecamatan Cibatu ini sebanyak 28.765 jiwa dengan penjelasan setiap desa berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Wilayah Kerja Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta Tahun 2016**

No	Desa	Jumlah Penduduk		
		L	P	Total
1	Wanawali	870	842	1.712
2	Cibukamanah	1.175	1.136	2.311
3	Cirangkong	1.736	1.673	3.409
4	Cilandak	2.295	2.211	4.506
5	Cibatu	1.527	1.474	3.001
6	Karyamekar	1.451	1.402	2.853
7	Cipancur	923	894	1.817
8	Cikadu	1.185	1.145	2.330
9	Cipinang	2.026	1.954	3.980
10	Ciparungsari	1.448	1.398	2.846
<b>Puskesmas</b>		<b>14.636</b>	<b>14.129</b>	<b>28.765</b>

Sumber: UPTD Puskesmas Cibatu Purwakarta

Berdasarkan tabel 1.1 dapat menjelaskan Jumlah penduduk kecamatan Cibatu Tahun 2016 sebanyak 28.765 jiwa yang terdiri dari 14.129 Laki-Laki dan 14.636 Perempuan. Dengan penjelasan tersebut, maka dapat dilihat juga kunjungan pasien ke puskesmas sebagai pemanfaatan sarana pelayanan kesehatan oleh masyarakat. Dibawah ini merupakan jumlah kunjungan pasien puskesmas Cibatu selama 2 tahun, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan Puskesmas Cibatu**  
**Kabupaten Purwakarta**

Tahun	Jenis Kunjungan Pasien						Total Kunjungan pasien
	Pasien Bayar	Pasien Akses	Pasien Jamkesda	Pasien Jamsostek	Pasien BPJS	Pasien Jamkesmas	
2016	14.709	1.188	2.140	4.567	3.188	3.828	29.620
2017	14.758	1.077	875	4.272	3.638	3.473	28.093

Sumber : UPTD Puskesmas Cibatu Purwakarta

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas jumlah kunjungan pasien ke Puskesmas Cibatu ini sangat banyak, tentunya puskesmas ini dituntut harus memiliki pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Namun, dilihat dari tabel diatas terdapat penurunan kunjungan pasien yang pada tahun 2016 kunjungan pasien sebanyak 29.620 pasien, pada tahun 2017 menurun menjadi 28.093 pasien selisih penurunan yaitu 1.527 pasien.

Sehingga penulis melakukan wawancara kepada beberapa pasien di puskesmas yang mengeluhkan pelayanan yang diberikan oleh puskesmas milik pemerintah ini tidak merasa puas dengan yang diberikan oleh Puskesmas dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, petugas yang tidak ramah, kurangnya keterampilan petugas, kurangnya sarana atau fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan. Dari keluhan pasien diatas pelayanan pegawai puskesmas harus menjadi tolak ukur agar puskesmas memperbaiki kualitas dari pelayanan dan untuk pemerintah masih harus berusaha untuk membenahi dan berupaya untuk memenuhi harapan dari masyarakat.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merasa data sekunder yang diperoleh masih kurang untuk penulisan dijadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu penulis menggunakan kuisioner kepada 20 Orang pegawai Puskesmas Cibatu. Alasan kenapa penulis melakukan ini untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah pada pegawai Puskesmas Cibatu. Data yang didapat oleh penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuisioner Pra Survey Dimensi Kinerja Pegawai yang Bermasalah Pada Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Nilai Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas	5	6	5	3	1	20	71	3,55
2	Kuantitas	3	7	4	5	1	20	66	3,3
3	Kerjasama	2	4	6	6	2	20	58	2,9
4	Tanggung Jawab	3	8	4	4	1	20	62	3,1
5	Inisiatif	2	8	7	3	-	20	69	3,45
<b>Total Nilai Rata-Rata skor</b>									<b>3,26</b>

Sumber: Hasil olah data Pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa menurut hasil pra survey kepada 20 orang pegawai dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu pada dimensi terkecil pada dimensi kerjasama yang nilai rata-rata skornya sebesar 2,9 dan dimensi tanggung jawab sebesar 3,1. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,26. Melihat dari hasil pra survey masih ada yang dibawah nilai rata-rata skor yaitu pada dimensi kerjasama yaitu kurangnya sikap kerja sama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja yang ada di puskesmas Cibatu.

Menurunnya kinerja pegawai puskesmas Cibatu dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dari waktu ke waktu dihadapi membosankan sebagai pegawai merasa apa yang di kerjakan tidak ada sesuatu hal yang baru dan tidak mempunyai tantangan akan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi tanggung jawab, yaitu masih banyaknya pegawai yang bermalas-malasan dan cenderung mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan mendekati waktu yang ditetapkan oleh atasan. Hal ini mengakibatkan tugas yang dikerjakan oleh pegawai kurang teliti dalam mengerjakan sehingga banyak kesalahan karena terburu-buru dengan waktu, tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan oleh atasan, terkadang beberapa pegawai ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, menurut Sedarmayanti (2014:229) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang konduktif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Penulis menggunakan kuisisioner kepada 20 orang pegawai Puskesmas Cibatu wawancara kepada ketua bagian tata usaha dan ke bagian pengelola unit pengaduan masyarakat puskesmas Cibatu, pengukurannya menggunakan 9 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan melakukan penyebaran kuisisioner ini yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Cibatu, data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisioner Pra Survey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**  
**Pegawai Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta**

Variabel	Unsur yang dinilai	Rata-rata
Lingkungan kerja	Suasana kerja	3,9
	Perlakuan yang baik	
	Rasa aman	
	Hubungan yang harmonis	
Kompensasi	Gaji	4,0
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
Kepemimpinan	Tipe direktif	3,65
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	
Intensif	Intensif Material	3,9
	Intensif Non-Material	
Motivasi	Kebutuhan Akan Prestasi	3,43
	Kebutuhan Akan Afiliasi	
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	
Komunikasi	Komunikator	3,8
	Pesan	
	Media	
	Penerima	
Disiplin	Kehadiran	3,38
	Penggunaan Jam Kerja	
	Tanggung Jawab	
Stres Kerja	Psiologis	3,73
	Fisik	
	Perilaku	
Pelatihan	Instruktur	4,05
	Peserta	
	Materi	
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 20 pegawai mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Cibatu yang mendapatkan nilai rata-rata skor terendah menyatakan bahwa variabel

yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel disiplin kerja sebesar 3,38 dan motivasi kerja sebesar 3,43.

Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh faktor kurang ditegakkannya disiplin dan masih lemahnya motivasi kerja di Puskesmas Cibatu sehingga hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan. Hasil pra survey juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ketua bagian tata usaha dan bagian pengelola unit pengaduan masyarakat puskesmas Cibatu tentang beberapa fenomena yang mengakibatkan rendahnya disiplin kerja diantaranya adanya pegawai yang sering datang terlambat, keluar pada saat bukan jam istirahat tanpa meminta izin dari atasan, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut Malayu Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sanda gurau atau pencurian.

Penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai Puskesmas Cibatu Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi disiplin kerja apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai Puskesmas Cibatu. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuisisioner Pra Survey Dimensi Disiplin Kerja yang Bermasalah Pada Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Nilai Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kehadiran	2	5	10	3	-	20	66	3,3
2	Penggunaan Jam Kerja	-	10	7	3	-	20	67	3,35
3	Tanggung Jawab	-	12	6	2	-	20	70	3,5
<b>Total Nilai Rata-Rata Skor</b>									<b>3,38</b>

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa menurut hasil pra survey kepada 20 orang pegawai dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu pada dimensi terkecil kehadiran yang nilai rata-rata skornya sebesar 3,3 dan penggunaan jam kerja sebesar 3,35. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,38. Masalah yang timbul pada penggunaan jam kerja yaitu masih terdapat pegawai yang pada saat jam kerja main game, facebook, dan mengobrol dengan rekan kerjanya.

Hasil ini menunjukkan masalah pada dimensi kehadiran menunjukkan adanya masalah pada seperti jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat kerja, masih terdapat karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan pergi sebelum jam kerja selesai tanpa memberikan alasan kepada atasan, karyawan yang meninggalkan ruang kerja tanpa izin dari atasan, dan masih terdapat karyawan yang

menggunakan jam istirahat kerjanya tidak tepat pada waktunya. Serta pada absensi masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa memberikan alasan. Berikut ini adalah tingkat absensi di Puskesmas Cibatu.

**Tabel 1.6**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Cibatu**  
**Kabupaten Purwakarta**

Tahun	Keterangan				
	Sakit	Izin	Cuti	Dinas Luar	Alfa
2016	49	83	125	33	134
2017	64	97	150	45	148

Sumber : UPTD Puskesmas Cibatu

Dari tabel 1.6 yang merupakan data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan (alfa) yang pada tahun 2016 yaitu sebesar 134 pegawai naik menjadi 148 pegawai. Masih tingginya ketidakhadiran pegawai tanpa memberikan alasan mengidentifikasikan bahwa kedisiplinan di Puskesmas Cibatu belum optimal. Oleh karena itu puskesmas harus lebih memperhatikan penerapan disiplin kerja yang baik terhadap pegawainya karena dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik dapat membangun produktivitas pegawai tersebut.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi instansi dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan pegawai, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi pegawai dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Menurut

Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai karena akan selalu mencoba melakukan yang terbaik begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik. Penulis menggunakan kuesioner kepada 20 orang pegawai Puskesmas Cibat. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi motivasi apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai Puskesmas Cibat. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuisisioner Pra Survey Dimensi Motivasi Kerja yang Bermasalah Pada Puskesmas Cibat Kabupaten Purwakarta**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Nilai Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kebutuhan Akan Prestasi	1	9	6	4	-	20	67	3,35
2	Kebutuhan Akan Afiliasi	2	8	7	3	-	20	69	3,45
3	Kebutuhan Akan Kekuasaan	4	7	6	2	1	20	68	3,5
<b>Total Nilai Rata-Rata Skor</b>									<b>3,43</b>

Sumber: Hasil olah data pra-survei 2017

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa menurut hasil pra survey kepada 20 orang pegawai dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu pada dimensi terkecil kebutuhan akan prestasi yang nilai rata-rata skornya sebesar 3,35 dan dimensi kebutuhan akan afiliasi sebesar 3,45. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-

rata keseluruhan yaitu sebesar 3,43. Dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang terdapat pada kebutuhan akan prestasi dalam beberapa indikator seperti kreativitas dan antusias berprestasi tinggi. Masalah yang timbul dalam dimensi kebutuhan akan afiliasi dan dalamnya terdapat beberapa indikator seperti perasaan diterima, perasaan dihormati, perasaan maju, perasaan ikut serta.

Selama penulis melakukan penelitian pendahuluan pada Puskesmas Cibatu untuk menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai UPTD puskesmas Cibatu dapat dilihat bahwa keadaan kerja masih santai, masih bisa mengobrol dengan rekan kerja pada jam kerja, bermain game, masih bisa mengakses facebook dikala pasien banyak menunggu, dan bahkan meninggalkan ruangan tanpa ada izin atasan. Apabila seperti itu terus menerus maka disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi masalah yang dibandingkan dengan variabel lainnya, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi masalah dalam memperoleh kinerja pegawai yang baik pada UPTD Puskesmas Cibatu. Rendahnya disiplin kerja pada pegawai menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja dari pegawai dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat menjadi penyebab lainnya yang mengakibatkan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas yang dilakukan melalui pra-survei dan observasi terhadap pegawai dan instansi, diduga adanya kekurangan dalam kinerja pegawai instansi yang disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih rendah pada UPTD Puskesmas Cibatu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS CIBATU KABUPATEN PURWAKARTA”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka terdapat identifikasi masalah, yaitu :

1. Hasil pekerjaan yang belum optimal.
2. Hasil pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.
3. Masih ada pegawai yang menunda-nunda tugas.
4. Masih terlihat pegawai yang tidak disiplin dalam berpakaian dinas.
5. Masih ada pegawai yang meninggalkan ruang kerja saat jam kerja. Masih terlihat pegawai yang bermain games, membuka Facebook, dan mengobrol pada saat jam kerja.
6. Pegawai datang terlambat pada saat masuk kerja.
7. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ijin urusan keluarga.
8. Pegawai kurang bertanggung jawab atas hasil kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu.

2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan pada UPTD Puskesmas Cibatu.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis kemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu.
2. Motivasi kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu.
3. Kinerja kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan pada UPTD Puskesmas Cibatu.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dapat dibagi menjadi beberapa kegunaan diantaranya:

- a. Kegunaan Praktis bagi Instansi

Kegunaan praktis bagi instansi yaitu dapat dijadikan sebagai referensi instansi untuk menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang sedang dihadapi yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Kegunaan Praktis bagi Penulis

Kegunaan praktis bagi penulis yaitu sebagai proses pembelajaran agar dapat lebih memahami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Kegunaan Praktis bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan dasar sebagai sumber sumbang pemikiran dalam penelitian di bidang yang sama, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).