

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja harus dikomunikasikan dan ditinjau oleh pemangku kepentingan tertentu untuk menentukan pencapaian hasil lembaga sesuai dengan visi yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan dan untuk mempelajari dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional. Kinerja pegawai yang tinggi dicirikan oleh beberapa karakteristik, diantaranya (a) berorientasi pada prestasi, (b) percaya diri, (c) disiplin diri, dan (d) kompeten (Yumhi, 2021)).

Sumber daya manusia merupakan jantung dari setiap instansi atau perusahaan. Ketika karyawan berkinerja lebih baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka kinerja organisasi juga akan buruk (Ahluwalia dan Puji, 2021). Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, maka suatu organisasi harus mempunyai pegawai yang berkualitas dan berkompeten atau yang memiliki keterampilan yang tinggi agar dapat mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya sehingga diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kemampuan suatu lembaga untuk mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan masing-masing lembaga itu sendiri dalam mencapai misinya. Hal tersebut menjadi faktor utama dalam bidang sumber daya manusia yang menjadi penentu mampu tidaknya suatu organisasi bertahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Cahyadi, N. et al, 2023).

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka (Lia Idealistiana dan Yanarti, 2022).

Kinerja SDM kesehatan berguna untuk menunjang pelaksanaan program kesehatan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Kesehatan pada tahun 2011 menggulirkan 7 Reformasi Pembangunan Kesehatan yaitu 1) revitalisasi pelayanan kesehatan, 2) ketersediaan, distribusi, retensi dan mutu sumberdaya manusia, 3) mengupayakan ketersediaan, distribusi, keamanan, mutu, efektifitas, keterjangkauan obat, vaksin dan alkes, 4) Jaminan kesehatan, 5) keberpihakan kepada daerah tertinggal perbatasan dan kepulauan (DTPK) dan daerah bermasalah kesehatan (DBK), 6) reformasi birokrasi dan 7) *world class health care* (Nugraha and Rizqi, 2021).

Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto adalah satuan kerja pemerintahan daerah (SKPD) yang bertanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kesehatan di Mojokerto. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No.49 Tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi Dan Kabupaten/Kota, bahwa Dinas Kesehatan Kota merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kesehatan Kota dipimpin oleh Kepala

Dinas Kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Jumlah SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dan UPTnya sampai tanggal 31 Maret pada tahun 2021 sebanyak 98 orang. Jumlah SDM UPT Puskesmas di Kabupaten Mojokerto pada 31 Maret 2021 menurut data kepegawaian Dinkes Kabupaten Mojokerto sebanyak 1.382 orang. Berdasarkan hasil evaluasi selama tahun 2021 telah terjadi penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan tingginya frekuensi pelanggaran disiplin ASN (Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto, 2021).

Indeks profesionalitas (IP) ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN (Sasmito, Y., 2022).

Pencapaian IP ASN yang dievaluasi oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2020 sebesar 86,8% dan pada tahun 2021 sebesar 92,49%. Nilai tersebut masih jauh dari target 2024 yakni 100%. Pada tahun 2022 penilaian IP ASN menjadi 76,18%, terjadi penurunan kinerja ASN tahun 2022. Capaian IP ASN Propinsi Jawa Timur pada tahun 2020 sebesar 88,05% (target 89%), sedangkan tahun 2022 sebesar 84,52%. Capaian IP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2021 hanya 63,875, dimana capaian tersebut

dibawah target yang ditetapkan yaitu 70. Pada tahun 2022 mencapai 87,46 (kategori tinggi) atau peringkat 17 dari total 48 OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Jadi capaian IP ASN mengalami peningkatan. Namun target tahun 2023 diharapkan naik menjadi kategori sangat tinggi dengan rentang nilai 90-100 (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Pencapaian nilai IP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sangat fluktuatif. Dikawatirkan terjadi perubahan nilai IP ASN menjadi lebih buruk dengan frekuensi pelanggaran ASN mengalami peningkatan di tahun berikutnya. Oleh sebab itu pengkajian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto menjadi sangat penting agar nilai IP ASN menjadi lebih stabil di tahun selanjutnya.

Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja menurut teori Gibson *et al.* (2012) adalah faktor individu yang terdiri dari: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Hal ini ditunjang dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*), imbalan, sarana dan prasarana, supervisi, dan dukungan atasan.

Hasil penelitian Fabianus, Habbiburahman dan Oktavianur (2019) menjelaskan bahwa korelasi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja adalah positif ($r = 0,747$), maka semakin tingginya kemampuan dan keterampilan pegawai, serta semakin lamanya pengalaman kerja pegawai,

maka semakin tinggi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Korelasi belajar, kepribadian, sikap, persepsi, motivasi adalah positif ($r = 0,436$), maka semakin tingginya kemauan pegawai untuk belajar, semakin baiknya kepribadian dan sikap pegawai, semakin baiknya pegawai mempersepsikan lingkungan di sekitar mereka, dan semakin tingginya motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, dan korelasi kepemimpinan dan desain organisasi adalah positif ($r=0,198$), maka semakin baik gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja pegawai, serta semakin baiknya tupoksi pegawai, maka semakin tinggi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Hasil penelitian (Hikmah *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, faktor dukungan manajemen secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Grand Dian Hotel ($F_{tabel} = 2,68$ dengan $p\text{-value} = 0,000$).

Model kepemimpinan yang baik dan berkualitas mampu meningkatkan motivasi dan profesionalisme dalam bekerja, berdampak pada kinerja yang lebih baik. Pemimpin mampu memotivasi dan mendorong profesionalisme dalam bekerja pada organisasi pemerintah daerah maupun organisasi lain (Sahirman, S., & Nurdin, N., 2023).

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024?
2. Bagaimana gambaran faktor Individu (pendidikan, lama kerja, komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024?
3. Bagaimana gambaran faktor Organisasi (imbalan. Sarana & prasarana, supervisi, dukungan atasan) pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024?
4. Apakah ada pengaruh antara faktor Individu (pendidikan terakhir, lama kerja, komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024?
5. Apakah ada pengaruh antara faktor Organisasi (imbalan. Sarana & prasarana, supervisi, dukungan atasan) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024?
6. Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.
- b. Mengidentifikasi faktor Individu (pendidikan, lama kerja, komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.
- c. Mengidentifikasi faktor Organisasi (imbalan, sarana & prasarana, supervisi, dukungan atasan) pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.
- d. Menganalisis pengaruh faktor Individu (pendidikan terakhir, lama kerja, komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.
- e. Menganalisis pengaruh faktor Organisasi (imbalan, sarana & prasarana, supervisi, dukungan atasan) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.

- f. Menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi tentang manajemen sumber daya kesehatan bagi mahasiswa kesehatan serta menjadi sumber pustaka untuk penelitian pengembangan SDM kesehatan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang penerapan kinerja yang baik, serta peningkatan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja ASN di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dan menghasilkan sebuah instrumen penilaian kinerja untuk pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

E. Keaslian Penelitian

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Maino, N., & Wardhana, A. (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat	Analisis Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa R square koefisien determinasi sebesar 0,354 artinya persentase pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,4%. (Maino and Wardhanaa, 2019)

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
2.	Agus Setiawan (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,421 atau 42,1% berarti kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. (Setiawan, 2020)
3.	Hikmah, J. et al. (2020) Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, faktor dukungan manajemen secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Grand Dian Hotel (Ftabel = 2,68 dengan p value = 0,000) (Hikmah <i>et al.</i> , 2020)
4.	Ridwan, M & Mus'id (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi)	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan yang jelas dan terukur berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi departemen kota jambi; b. Motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi departemen kota jambi; c. Sistem pengukuran kinerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi departemen kota jambi; d. Insentif tidak mempengaruhi kinerja organisasi dari departemen kota jambi; e. Desentralisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi departemen kota jambi; f. Partisipasi anggaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi departemen kota jambi; g. Variabel tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, pengukuran kinerja, insentif, desentralisasi, partisipasi anggaran secara

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
			signifikan mempengaruhi kinerja organisasi departemen jambi kota. (Ridwan, 2019)
5.	Abu, A., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep.	Analisis Regresi Linier berganda	Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu pengaruh motivasi kerja (X1) sebesar 4,15, sikap(X2) sebesar 4,42, perilaku organisasi(X3) sebesar 3,92, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja aparatur sipil negara (Y) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh motivasi kerja, sikap, dan perilaku organisasi ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep 48,9 % sedangkan sisanya sebesar 51,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian. (Abu, Razak and Hidayat, 2020)