

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Puskemas atau Pusat kesehatan masyarakat yang merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas memiliki wewenang sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 No 43 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Masyarakat yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara komprehensif, berkesinambungan, bermutu, dan holistic yang mengintegrasikan faktor biologis, psikologis, sosial, dan budaya dengan membina hubungan dokter – pasien yang era dan setara, menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berpusat pada individu, berpusat pada keluarga, dan berorientasi pada kelompok masyarakat, menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan prinsip koordinatif dan kerja sama antar inter dan antar profesi, melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan, melaksanakan perencanaan kebutuhan dan peningkata kompetensi sumber daya manusia puskesmas.

Hal diatas dapat terlaksana dengan adanya sumber daya manusia yang baik dikarenakan sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dimana sumber daya manusia di puskesmas ialah pegawai yang merupakan tenaga kesehatan adalah orang-orang yang secara professional memberikan pelayanan kesehatan setelah menempuh pendidikan dan pelatihan formal dalam disiplin ilmu tertentu terkhusus bidang kesehatan. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai dipuskesmas pekan labuhan sudah mendapatkan bekal ilmu yang didapat dalam pendidikannya tersebut, dimana dalam pelayanan kesehatan ini pegawai melayani pasien berbagai usia dari bayi sampai lansia. tentunya pegawai harus memiliki sikap kerja yang baik karena akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Dalam observasi yang didapat masih ada pegawai yang kurang berkerjasama dengan yang lain, kurangnya pengawasan terhadap pegawai yang kurang disiplin (terlambat datang bahkan tidak hadir), kondisi lingkungan yang kadang mengalami banjir membuat kurang nyaman pegawai, adanya pegawai yang merasa gaji/upah tidak cukup dalam kebutuhannya, berkembangannya penggunaan teknologi belum dapat diterima oleh semua pegawai. Ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh instansi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya ialah sikap kerja. sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja.

Selain sikap kerja, dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan motivasi kerja yang mana motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah

perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) Vieth Rivai dan Ella Jauvani sagala (2013: 37). Juga di jelaskan oleh winardi (:03) menerangkan bahwa Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Perlunya motivasi ialah antara lain untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, menurunkan tingkat absensi pegawai sehingga meningkatkan kedisiplinan, serta meningkatkan kesejahteraan dan keharmonian antar pegawai. Motivasi kerja berasal dari dalam diri setiap pegawai dan didukung oleh lingkungan kerja dan atasan yang memperhatikan pegawainya.

Tujuan sebuah instansi dapat berjalan sesuai tujuan disebabkan oleh sikap kerja pegawai yang baik dan puas terhadap pekerjaannya sehingga memotivasi diri untuk lebih memperbaiki kualitas pekerjaan serta mendapatkan timbalbalik yang sepadan. Kualitas pelayanan yang semakin membaik menunjukkan bahwa pegawai yang berada didalam instansi tersebut sudah maksimal dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pekan Labuhan**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih adanya pegawai yang kurang bekerjasama dengan yang lain
2. Kurangnya pengawasan terhadap pegawai yang kurang disiplin
3. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman bagi pegawai
4. Adanya pegawai yang merasa gaji/upah tidak cukup dalam kebutuhannya
5. Belum semua pegawai memahami sistem kerja secara online

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut .Penelitian ini hanya membahas factor sikap kerja dan motivasi kerja dalam kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan..

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan.
3. Bagaimana pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pusksmas Pekan Labuhan

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

b. Bagi Puskesmas Pekan Labuhan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi kantor Puskesmas Pekan Labuhan terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

c. Bagi program S1 manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenan dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Sikap Kerja

Sikap Kerja adalah seperangkat evaluasi pekerjaan seseorang yang merupakan perasaan seseorang terhadap, keyakinan tentang dan keterikatan pada pekerjaan seseorang. Secara keseluruhan sikap kerja dapat dikonseptualisasikan dalam dua acara baik sebagai kepuasan kerja efektif yang merupakan subjektivitas umum atau global tentang suatu pekerjaan atau sebagai penilaian objektif dari aspek pekerjaan tertentu, seperti gaji, kondisi, peluang dan aspek lain dari pekerjaan tertentu

Kenneth (1992 : 129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Sikap kerja yang tidak sesuai dalam bekerja dapat memicu adanya peningkatan beban kerja sehingga pekerja tidak mampu mengeluarkan kemampuan secara optimal (Larono, Pinontoan & Boky, 2017 dalam Sari & Febriyanto, 2020)

Macam-Macam Sikap Kerja

Di bawah ini adalah beberapa macam-macam sikap kerja antara lain sebagai berikut:

1. Sikap kerja yang efektif adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain,

efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.

2. Sikap kerja yang efisien adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.
3. *Cepat* artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu. Pekerjaannya selesai dengan tepat sebelum waktu yang ditetapkan.
4. *Hemat* artinya dengan biaya yang sekecil-kecilnya tanpa adanya pemborosan dalam bidang pekerjaan apa pun.
5. *Tepat* artinya kena sasaran sesuai dengan yang diinginkannya atau semua yang dicita-citakan tercapai.
6. *Selamat* artinya segala sesuatu sampai pada tujuan pekerjaan yang dimaksud, tanpa mengalami hambatan-hambatan, kelemahan-kelemahan, atau kemacetan-kemacetan.

Ciri-Ciri Sikap Kerja

Dibawah ini adalah Ciri-ciri sikap kerja yang baik yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi
2. Kehandalan
3. Kejujuran
4. Integritas Menghormati Sesama
5. Mengembangkan diri Berfikirlah positif
6. Saling memberi dukungan
7. Tetaplah fokus pada pekerjaan
8. Dengarkanlah dengan hati-hati

Menurut Sapran Renaldi (2015) dalam penelitian terdapat 5 indikator sikap kerja yaitu :

1. Kondisi Kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh pada kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan Atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja,

2.1.2 Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Siagian (2007:287) mengemukakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan – kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

John R. Schermerhorn dalam Winardi (2016:02) mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dijelaskan Purnamie Titisari (2014:27). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony (2015:119) mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) Vieth Rivai dan Ella Jauvani sagala (2013: 37). Juga di jelaskan oleh winardi (:03) menerangkan bahwa Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Adapun beberapa fungsi dari Motivasi kerja tersebut, guna motivasi mendorong ialah agar timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Adapun menurut pendapat ahli mengenai tujuan dari motivasi tersebut, sebagai berikut:

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (H. wahyu fitri, 2012:45). Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Memperahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawaia.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tuganya.

Menurut Hasibuan (2010:99) Jenis – jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahn dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningat, kaena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja menurut Hasibuan (2011:222) menjelaskan bahwa motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada pegawai, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua pegawai.

b. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk berkuasa.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut Rajaguguk dalam (Pusparini, 2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyapaan jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Suryadi (2010) kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2013) kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernadin Russel dalam Sutrisno (Lestari, 2011) kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Shoer dalam kartiningsih (2007) mendefinisikan kinerja sebagai "*the extent of actual work performed by individual*" atau sampai sejauh mana kerja actual yang diperlihatkan oleh seorang individu.

Kinerja pegawai dalam organisasi sangat bervariasi antara seseorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula

2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) menjelaskan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan atas beberapa factor, yaitu:

1. Factor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.
 - b. Latar belakang yaitu latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai.
 - c. Demografi adalah lingkungan tempat kerja pegawai

2. Factor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.
 - b. Attitude, yaitu sikap terhadap objek tertentu yang merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu. Jadi attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal.
 - c. Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan.
 - d. Personality, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorangpun mempunyai personality yang sama.
 - e. Pembelajaran, adalah sikap perubahan perilaku yang relative permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman.
 - f. Motivasi kerja, adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
3. Factor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Kepemimpinan
 - b. Penghargaan
 - c. Struktur
 - d. Karakteristik pekerjaan

Menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga factor yaitu:

1. Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan, latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari: Persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

(Hasibuan, 2013)) menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, karakteristik pekerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Peneltitan Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri Ramadani	Pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Bupati Gowa	Sikap Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara kantor bupati gowa dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara kantor bupati gowa
2	Lu'luwatin Rosdiana Aprilia	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Isola Resort & Meeting Services	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian terdapat Pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,154, pengaruh motivasi terhadap kepuasan sebesar 0,629, secara bersama-sama pengaruhnya sebesar 0,783 dan sisanya 0,217 oleh faktor lain serta implikasi dari kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,699 dan sisanya 0,301 oleh faktor lain. Sedangkan untuk jawaban responden mengenai motivasi kerja rasanya masih kurang terasa adanya motif dan

				inisiatif yang timbul dari diri masing-masing individu pegawai karena walaupun berada pada kategori baik tapi jauh di bawah variabel kemampuan kerja.
3	Meily Margaretha dan Natalia	Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta	Sikap Kerja (X), Dan Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas semua indikator pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel dan dari analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar suatu topik yang akan dibahas.

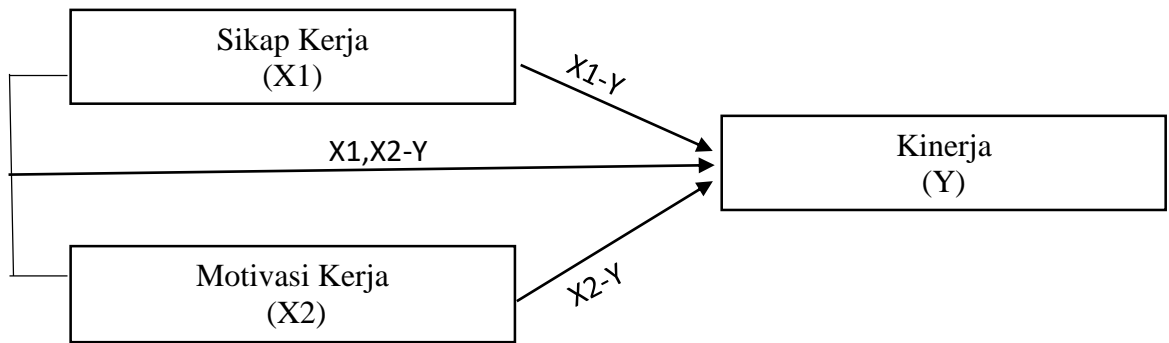
Kerangka konseptual bertujuan agar penelitian ini dapat terarah secara sistematis dalam suatu alur metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai. Kerangka konsep penelitian secara komprehensif perlu di bangun dengan mendasarkan

kepada fakta masalah yang ada, keterkaitan variable-variabel secara teoritis, metodologi, metode analisis dan dengan keselarasan tujuan penelitian yang ingin di capai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai merupakan hal-hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Sikap kerja ditunjukkan oleh pegawai dapat mencerminkan bagaimana instansi itu akan dikelola dan bagaimana seorang pegawai jika dihadapkan pada suatu masalah di instansi tersebut. Sikap kerja terhadap organisasinya akan memunculkan komitmen organisasi dimana apabila seorang pegawai mempunyai sikap kerja yang positif maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

Sikap kerja yang positif mendorong diri untuk termotivasi dalam bekerja yang mana motivasi secara tidak langsung menciptakan pola kerja bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Motivasi kerja dilihat dari internal pegawai yaitu dilihat dari lingkungan kerja, kompensasi, supervise yang baik, penghargaan atas prestasi, status kerja, dan peraturan yang berlaku. Dan dari eksternal bisa di lihat dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk berkuasa.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4.Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan.
3. Sikap Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan.