

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Adisasmito, 2020:43).

Puskesmas Rengas Pulau Kec. Medan Marelan di daerah Kota Medan. Puskesmas Rengas Pulau merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya. Puskesmas Rengas Pulau harus selalu meningkatkan kinerja pegawai.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama di Indonesia, termasuk di Kota Medan, yang merupakan ibu kota Provinsi Sumatera Utara sekaligus salah satu kota terbesar di Indonesia. Sebagai kota dengan populasi yang terus meningkat, Kota Medan memiliki kebutuhan yang sangat besar terhadap layanan kesehatan yang berkualitas dan merata.

Kota Medan memiliki jaringan Puskesmas yang tersebar di berbagai kecamatan, termasuk di wilayah padat penduduk. Setiap Puskesmas bertugas memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat, baik melalui layanan kuratif, preventif, promotif, maupun rehabilitatif.

Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Kesehatan berperan penting dalam mendukung operasional Puskesmas, baik dari segi kebijakan, pendanaan, maupun pengadaan fasilitas kesehatan. Namun, kendala dalam alokasi sumber daya dan distribusi tenaga medis sering menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas layanan. Dengan tantangan tersebut, diperlukan pendekatan yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas pelayanan Puskesmas di Kota Medan. Salah satunya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia dan penerapan kepemimpinan yang efektif untuk mendukung kinerja pegawai dan menciptakan layanan kesehatan yang lebih optimal bagi masyarakat.

Puskesmas Rengas Pulau merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan. Sebagai bagian dari jaringan pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas ini memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat setempat, yang sebagian besar berada di kawasan urban padat penduduk.

Kecamatan Medan Marelan dikenal sebagai wilayah yang berkembang pesat, dengan populasi yang heterogen dan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Sebagian besar masyarakatnya bekerja di sektor informal, seperti buruh, pedagang, dan nelayan, sehingga akses terhadap layanan kesehatan yang murah

dan berkualitas menjadi kebutuhan utama. Sebagai institusi yang memiliki peran vital dalam mendukung kesehatan masyarakat Kecamatan Medan Marelan, penguatan operasional dan peningkatan kualitas layanan di Puskesmas Rengas Pulau menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan masyarakat mendapatkan layanan kesehatan yang lebih baik.

Untuk mendukung keberhasilan kualitas layanan dan pelayanan kesehatan di Puskesmas Rengas Pulau tentunya dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai puskesmas tersebut, yaitu sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan yang cepat, efektif, dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam hal ini, Puskesmas Rengas Pulau yang berada di Kecamatan Medan Marelan memiliki tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat setempat. Dimana kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi ketetapan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankan dapat tercapai. Berdasarkan tugas dan fungsi dari pegawai yang bertugas di Kantor Puskesmas Rengas Pulau Kecamatan Medan Marelan maka peneliti tertarik untuk mengangkat topic ini karena masih di temukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja pegawai yang menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui berdasarkan keluhan masyarakat atas pelayanan kesehatan Puskesmas Rengas Pulau. Pelayanan yang kurang baik tersebut dimana sering terjadi keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya responsivitas terhadap

kebutuhan pasien, serta ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Selain itu, sulitnya bagi pasien untuk menerima rujukan untuk ke Rumah Sakit untuk perawatan yang lebih intens, hal ini dikarenakan fasilitas Puskesmas Rengas Pulau Kecamatan Medan Marelan kurang memadai atas keluhan masyarakat dalam melakukan berobat jalan.

Selain itu, kelayakan rawat inap di Puskesmas Rengas Pulau yang tidak mumpuni, sehingga pasien lebih memilih untuk rawat jalan dari pada rawat inap di puskesmas tersebut. Tentunya hal ini terjadi atas fasilitas yang di sediakan kurang nyaman. Hal ini, juga menjadi kendala bagi pegawai Puskesmas dalam memaksimalkan kinerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai Puskesmas Rengas Pulau Kecamatan Medan Marelan sangat rendah. Padahal, pelayanan kesehatan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan masyarakat yang berkualitas.

Fenomena lain yang sering ditemukan adalah rendahnya disiplin dan etos kerja pegawai. Beberapa pegawai kerap datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan hanya bekerja berdasarkan perintah atasan juga menjadi salah satu indikasi rendahnya kinerja. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, di mana sering terjadi keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan pasien, serta ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris yang peneliti lakukan, variabel pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau Kecamatan Medan Marelan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai di Puskesmas Rengas Pulau. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, pegawai akan merasa lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta bekerja lebih produktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Pemimpin yang tidak memberikan arahan yang jelas atau kurang memberikan perhatian kepada bawahannya dapat menyebabkan kebingungan, rendahnya motivasi kerja, serta turunnya disiplin pegawai. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, seperti lambatnya proses administrasi, kurangnya koordinasi dalam tim, serta rendahnya kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang diterima. Seorang pemimpin yang mampu memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai serta mendorong peningkatan kompetensi mereka akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Hubungan sebab akibat dari kepemimpinan terhadap kinerja dalam

penelitian ini di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu dari Halawa et al (2021), Butar-Butar (2020), Jahri (2023), Haryadi (2019), dan Iwah et al (2023), semua menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan & Bagas Woro (2020) menemukan hasil penelitian yang berbeda, dimana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari studi empiris diatas ternyata masih adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya, sehingga ini menjadi salah satu alasan peneliti untuk mengkaji kembali pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Puskesmas Rengas Pulau Medan Marelan.

Variabel lain yang dapat dipengaruhui kinerja pegawai di Kantor Puskesmas Rengas Pulau Kecamatan Medan Marelan yaitu motivasi. Secara umum, peran motivasi dalam menumbuhkan kinerja seorang pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rengas Pulau. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat, memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya, serta berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan pencapaian pribadi, maupun faktor eksternal, seperti pemberian insentif, penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier.

Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan lebih responsif terhadap kebutuhan pasien. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah,

pegawai cenderung kurang produktif, menunjukkan sikap kerja yang pasif, serta kurang memiliki semangat dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan di Puskesmas, seperti keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya kepedulian terhadap pasien, serta rendahnya kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Hubungan sebab akibat dari motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dari Astri Novia et al. (2024:524), Estiningsih (2018), Fajrin et al. (2018) Jatimika dan Andarwati (2018), Muhammad Mathori et al. (2022), Mustika Sari et al. (2021), Nurul et al. (2024), Supriadi (2021), Yohanes Susantoa dan Wisdalia Maya Sari (2023), semua membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu hasil penelitian dari Rona Tanjung et al. (2023), membuat hasil kesimpulan yang berbeda bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dari studi empiris diatas ternyata masih adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya, sehingga ini menjadi salah satu alasan peneliti untuk mengkaji kembali pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Puskesmas Rengas Pulau Medan Marelan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian lanjutan dengan judul penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Puskesmas Rengas Pulau.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Indikasi kurangnya disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai dan ketidakhadiran tanpa alasan jelas.
- b. Rendahnya etos kerja pegawai yang hanya bekerja berdasarkan perintah atasan tanpa inisiatif.
- c. Kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas yang berdampak pada pelayanan yang kurang optimal.
- d. Tidak adanya apresiasi yang cukup terhadap kinerja pegawai.
- e. Lemahnya koordinasi dan komunikasi antara pemimpin dan pegawai, menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.
- f. Keterlambatan dalam pelayanan dan kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan pasien.
- g. Tingkat kepuasan masyarakat yang rendah terhadap layanan kesehatan di Puskesmas Rengas Pulau.
- h. Sulitnya pasien mendapatkan rujukan ke rumah sakit untuk perawatan lebih lanjut.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau.

2. Rumusan masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah maka dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau.

1.5 Manfaat penelitian

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

- a. Manfaat Operasional

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kantor Puskesmas Rengas Pulau terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

b. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

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.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja organisasi (organization performance). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Menurut Hasibuan (2018:98), kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut Handoko (2019:56), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

disepakati bersama. Menurut Wahjosumidjo (2015:95), kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dan seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Bisa disebut juga sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki. Hasil kerja yang dicapai dapat berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Priansa, 2017:124).

Banyak manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah membantu organisasi untuk membuat keputusan bagaimana memperlakukan karyawannya dalam hal jabatan yang diberikan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat memberikan informasi untuk organisasi bagaimana keterampilan dan kompetensi karyawan sehingga program perbaikan dapat dikembangkan dan gaji yang pantas. Selain itu, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi seperti penyesuaian kompensasi, pengambilan keputusan untuk rotasi; mutasi; promosi; dan alih jabatan, membantu diagnosis terhadap kesalahan disain karyawan, mendapatkan feedback yang akurat terkait) kinerja sebelumnya, dan untuk kepentingan penelitian kepegawaian. (Sedarmayanti 2016:163).

Menurut Mangkunegara (2020:9) mengemukakan definisi pegawai sebagai “Ungkapan seperti Output, efisiensi serta efektifitas sering menghubungkan dengan produktivitas”, dan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diebrikan kepadanya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Memang, untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang baik, anggota organisasi harus merasa terpanggil dan kokoh kewargaannya didalam organisasi dan merasa memiliki organisasi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Robbins (2016:184), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Mondy (dalam saputra 2014:136), kinerja merupakan proses berorientasi tujuan

yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Menurut Wibowo (2017:195), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Selanjutnya, Dubrin (2015:102) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Indrasari (2017:74) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja pegawai secara umum dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, disiplin, dan kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian David Mc. Clelland dalam (Mangkunegara, 2019:28) tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya dalam diri-ciri seperti :

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai yang diinginkan
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atau tugas yang dikerjakan.
- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri,
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian
- h. Individu yang sering mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016:63) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan

Dessler (2018:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat di ukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan gaya kepemimpinan untuk melakukan

pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2015:102) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan Mental
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Sarana dan prasarana
- i. Teknologi
- j. Kesempatan berprestasi

Menurut (Mangkunegara, 2019:80) menjelaskan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan atas beberapa factor, yaitu:

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

3) Demografi adalah lingkungan tempat kerja pegawai

b. Factor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.
- 2) 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
- 3) Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan.
- 4) Personality, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorangpun mempunyai personality yang sama.
- 5) Pembelajaran, adalah sikap perubahan perilaku yang relative permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman.
- 6) Motivasi kerja, adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

c. Factor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Penghargaan
- 3) Struktur

4) Karakteristik pekerjaan

(Robbins, 2014:78) menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga factor yaitu:

a. Factor individu

Factor individu merupakan factor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan

b. Factor organisas

Factor organisasi merupakan system yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan tata kelola organisasi (*corporate governance*).

c. Factor lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan berhubungan yang tidak baik yang mengarahkan pada saling mencurigai dan tidak percaya antar pekerja.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2017:103) terdapat tujuh indikator kinerja di antaranya sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau sasaran

Alat atau sasaran merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Terdapat dua faktor yang menumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (leadership) berasal dari kata leader artinya pemimpin atau to lead artinya memimpin. Pemimpin (leader) ialah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya (Lubis dkk, 2021:41). Dalam

pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pemimpin ini muncullah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.

Menurut Sinambela (2016:64) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan nya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu (Badu & Djafri, 2017:14). Kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan semangat (Alfanny,2018:46)

Menurut Simamora (2016:81) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang ke arah tercapainya tujuan. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat.

Kepemimpinan menurut Handoko (2003: 294) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan

dan sasaran. Sedangkan menurut Priyono (2010:21) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.

Menurut Widodo (2015:104) berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek. Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan.

Istilah kepemimpinan (leadership) berasal dari kata leader artinya pemimpin atau to lead artinya memimpin. Pemimpin (leader) ialah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya (Lubis dkk, 2021:41). Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pemimpin ini muncullah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.

Menurut Sedarmayanti (2021:61) efektivitas merupakan gambaran yang memberikan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting perannya di

dalam setiap lembaga dan berguna untuk perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga.

Kepemimpinan dikatakan efektif apabila seorang pemimpin mampu menginspirasi orang lain untuk unggul dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan kerja yang enerjik dan memiliki komitmen yang tinggi untuk dapat terus beradaptasi dengan permintaan dan lingkungan yang berubah-ubah dan secara kompeten menghasilkan produk dan pelayanan yang berkualitas (Tahn dan Anh, 2015:18).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Menurut Badu & Djafri (2017:35), secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok, yaitu:

a. Fungsi Instruktif

Dimana seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, dan dimana tempat mengerjakannya agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Dimana seorang pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan ketika pemimpin berusaha

menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dimana pemimpin berusaha menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dimana pemimpin memberikan wewenang untuk membuat atau menetapkan sebuah keputusan. Sehingga adanya kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi ini sebaiknya harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

e. Fungsi Pengendalian

Dimana kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi ini, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:51) ada beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai perilaku pergerakan seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance). Keberanian (courage).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau badan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan atau pegawai mau bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerjanya, Sunyoto (2020:191).

Menurut Sutrisno (2020:110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Dan motif juga keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu dihadapinya. Karena itulah,

terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau badan. Perlunya motivasi bagi setiap manusia khususnya dalam tujuan untuk mencapai ketercapaian yang ingin di capai suatu perusahaan atau badan, menurut Mangkunegara (2019:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan atau pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Menurut Sunyoto (2020:192) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga.

Motivasi merupakan suatu bentuk keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang ia inginkan. Menurut Saputra, (2014:136) mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously*

described as wishes, needs, drivers, 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 memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.1.3.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Adapun prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan tertentu menurut, Mangkunegara (2020:62) yaitu:

- a. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
- b. Prinsip Komunikasi, pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasikan wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau weweng kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- e. Prinsip memberikan perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkuprawira (2014:77) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- b. Sifat dan Kondisi Individu. Faktor individu sangat menentukan motivasi seseorang dalam bekerja. Individu yang memiliki sifat sulit percaya terhadap orang lain, atau akan cenderung menganggap buruk dari tindakan orang lain (sinisme) cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah. Kondisi individu seperti kecerdasan dan kemampuan merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja. Individu yang memiliki kecerdasan emosional dan intelektual cenderung selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- c. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi stres dalam bekerja jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan Robbins (2011:87) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu :

a. Sifat-Sifat Individual.

Sifat individual meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut membuat derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi bervariasi satu dengan lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.

b. Sifat-Sifat Pekerjaan.

Sifat pekerjaan meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggungjawab dan bersifat menantang dapat meningkatkan derajat motivasi kerja.

c. Lingkungan Kerja dan Situasi Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pekerja merasa stres dalam bekerja. Tingkat stres kerja yang tinggi akan menyebabkan pekerja kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menciptakan suasana saling mencurigai antar karyawan sehingga sesama karyawan akan sulit percaya satu sama lain, atau akan cenderung berpandangan buruk kepada karyawan lain, sehingga tercipta sinisme organisasi.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja menurut Hasibuan (2016:222) 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 karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai.

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

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, 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 karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Peneltitan Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Jahri. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dan Unit Pelaksana Teknis Di Kecamatan Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru.	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Haryadi. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh

		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara	signifikan terhadap kinerja.
3	Diana Florenta Butar-butur; Jopinus Saragih (2020)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor camatraya	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Berlina Halawa, Yohanes Dakhi, Samanoi Halowo Fau. (2021).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Irna Iwah, Andi Irfan, Jumaidah Jumaidah. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	Estiningsih (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Fajrin, Istiqomah Qodriani and Heru Susilo (2018)	<i>The Influence of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Study on Employees of Kebon Agung Sugar</i>	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Gaya kepemimpinan

		<i>Factory Malang)</i>	berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Jatmika dan Andarwati. (2018)	<i>The Effect Of Motivation On Employee Performance Through Employee Satisfaction Of The Tax Office In Surakarta</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Muhammad Mathori, Eka Ambara, Diyah Afriani Kusumastuti (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja
10	Muhtar (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Mustika Sari, Kartika Hendra Titisari, Istiatin (2021)	<i>Leadership Style, Work Load, Motivation And Stress On The Performance of Nurses Of Central Surgical Installations Of Orthopedi Prof. Soeharso Hospital</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Stres berpengaruh tidak

		<i>Surakarta</i>	signifikan terhadap kinerja
12	Nurul Febriyana Luhty Hasibuan, Mira Srinina Bangun, Teuku Mirza, Sri Gustina Pane, Sri Rahayu (2024)	<i>The Influence of Human Resource Quality, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at Two Medan Madya Tax Services Offices</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	Rona Tanjung, Hutri Agus Romi, Faqar Firmansyah (2023)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dharma Pacific Engineering	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
14	<i>Sheila Rahma Anindita, DC. Kuswardani, Djoko Santoso (2023)</i>	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja
15	Yohanes Susantoa, Wisdalia Maya Sari (2023)	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation and Structure Employment on the Performance of Secretariat Employees North Musi Rawas District</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Struktur pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: Peneliti, 2025.

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap motivasi, semangat kerja, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat memengaruhi suasana kerja, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Pemimpin yang memberikan dukungan dan pengakuan atas prestasi pegawai akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang konsisten dalam menegakkan aturan dan memberikan arahan yang jelas akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Beberapa penelitian terdahulu yang linear dengan penelitian ini adalah dari Estiningsih (2018), Fajrin, Istiqomah Qodriani and Heru Susilo (2018), Muhammad Mathori, Eka Ambara, Diyah Afriani Kusumastuti (2022), Muhtar (2022), Mustika Sari, Kartika Hendra Titisari, Istiatin (2021), Yohanes Susantoa, Wisdalia Maya Sari (2023), Muhammad Jahri. (2023), Haryadi. (2019) dan Diana Florenta Butar-butur; Jopinus Saragih (2020), semua menemukan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz Setiawan (2020) menemukan tidak pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan. Beberapa penelitian terdahulu yang linier dengan penelitian ini adalah penelitian dari Astri Novia et al. (2024:524), Estiningsih (2018), Fajrin et al. (2018) Jatmika dan Andarwati (2018), Muhammad Mathori et al. (2022), Mustika Sari et al. (2021), Nurul et al. (2024), Supriadi (2021), Yohanes Susantoa dan Wisdalia Maya Sari (2023), semua membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Aan tetapi bertentangan dengan hasil penelitian dari Rona Tanjung et al. (2023), yang membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin yang memberikan dukungan dan pengakuan atas prestasi pegawai akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih

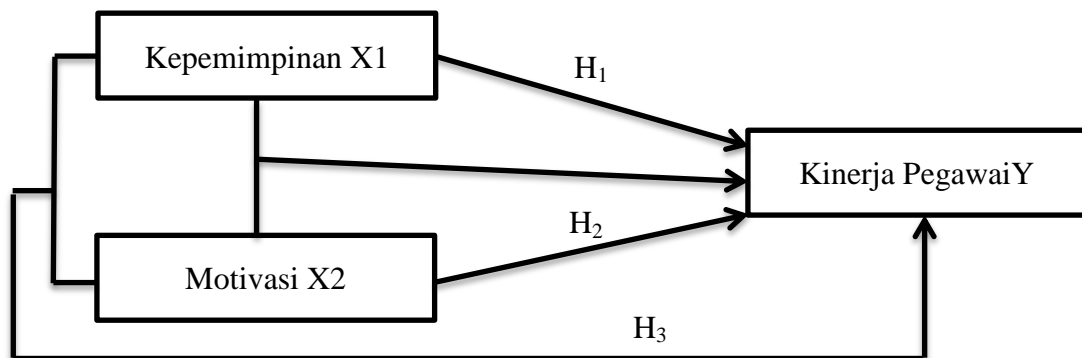
produktif. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang konsisten dalam menegakkan aturan dan memberikan arahan yang jelas akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Motivasi kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kesempatan untuk berkembang. Selain itu, faktor ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan dari atasan juga berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Ketika motivasi kerja tinggi, pegawai akan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, memberikan pelayanan yang lebih baik, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, pegawai cenderung bekerja tanpa antusiasme, kurang produktif, dan bahkan dapat menurunkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk Puskesmas Rengas Pulau, untuk menerapkan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat. Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryadi (2019) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai

pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di kabupaten pulau taliabu provinsi maluku utara. Yang membedakan terletak pada variabel terikat, dimana penelitian tersebut memiliki 2 variabel terikat yaitu kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Kerangka konseptual ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin. Dalam konteks Puskesmas, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk menciptakan layanan kesehatan yang berkualitas dan merata bagi masyarakat. Berdasarkan pada diuraikan tersebut diatas, maka disini peneliti membuat model dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4.Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Puskesmas Rengas Pulau.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Puskesmas Rengas Pulau.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Puskesmas Rengas Pulau.