

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat dilihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di idam-idamkan oleh setiap organisasi (Gusli, 2016).

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus di dukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia (Andri, dkk. 2012).

Sukses tidaknya usaha untuk mencapai suatu tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan (Gusli, 2016).

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain (Dubrin, 2006). Dengan adanya peranan kepemimpinan yang baik, maka akan terciptanya motivasi kerja, bila motivasi kerja tercipta maka peningkatan produktivitas tercapai (Siagian, 2009).

Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Thoha, 2009). Motivasi kerja adalah besar kecilnya suatu usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas dalam pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang (Sutopo, 2003).

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Teori Vroom menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja seseorang dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Berdasarkan teori Vroom tersebut, kinerja (*performance*) seseorang merupakan fungsi dari kemampuannya (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan seseorang ditunjukkan dengan tingkat keahlian (*skill*) dan tingkat pendidikan (*knowledge*) yang dimilikinya. Jadi, dengan tingkat motivasi yang sama seseorang dengan *skill* dan *knowledge* yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Warsito, 2010).

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan suatu sarana kesehatan atau sebuah lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara membawai 21 puskesmas yang lokasinya tersebar diseluruh wilayah kabupaten Jepara. Hasil survey awal yang di dapatkan dari pegawai yang bekerja di laboratorium puskesmas ini sistem organisasinya sangat berperan dalam pembentukan kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2004). Dalam hal ini kinerja petugas laboratorium adalah aktivitas petugas laboratorium dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Slamet Haryono, 2004).

Sebagai seorang pemimpin dalam menilai kinerja petugas laboratorium dilaksanakan dengan memonitor harian, bulanan dan audit internal 3 bulan sekali. Dengan memonitor ini dapat dilihat kinerja dari masing-masing petugas laboratorium. Memonitor harian dan bulanan dilakukan langsung oleh kepala laboratorium atau penanggung jawab laboratorium. Sedangkan untuk audit internal dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dengan dibentuknya tim khusus yang bertugas menilai kepatuhan terhadap kriteria yang dijadikan indikator dalam pelayanan. Tiap-tiap laboratorium mempunyai indicator penilaian yang berbeda-beda tergantung permasalahan yang sering terjadi dilaboratorium itu. Sebagai contoh yang sering dijadikan indicator

dalam penilaian kinerja petugas laboratorium adalah kepatuhan terhadap standar prosedur operasional (SPO), kepatuhan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) dan ketepatan waktu pemeriksaan.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Laboratorium Di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu bagaimanakah hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

1.3 Tujuan penelitian

a. Tujuan umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

b. Tujuan khusus

1. Mendeskripsikan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.
2. Mendeskripsikan hubungan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

3. Mendeskripsikan kinerja petugas laboratorium Se-Kabupaten Jepara
4. Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi Puskesmas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun saran bagi Puskesmas Se-Kabupaten Jepara dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berada di laboratorium.

b. Bagi Intitusi/Akademik

Sebagai sumbangsih kepustakaan dan bahan bacaan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah ini dimasa yang akan datang.

d. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah serta menambah wawasan peneliti dalam memahami peran pengorganisasian terhadap kinerja pegawai.

1.5 Originalitas Penelitian

Tabel 1. Originalitas Penelitian

No.	Penelitian/Penerbitan Tahun	Judul	Hasil
1.	Chreisy K.F Mandagi, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 2015.	Hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado tahun 2015	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.
2.	Fajar Wirawan, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2015.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 37,7%.
3.	Randi Putra, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.	Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

1. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu pada penelitian sebelumnya dilaksanakan di kota Manado di Puskesmas Tuminting sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan lokasinya di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Pada penelitian sebelumnya responden yang diteliti sebanyak 40 petugas kesehatan sedangkan

penelitian yang akan dilaksanakan responden yang diteliti sebanyak 47 petugas laboratorium. Pada penelitian sebelumnya dalam menganalisis data menggunakan uji *chi square* sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan uji *korelasi kendall*. Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel yang akan diteliti dan metode yang digunakan.

2. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan pada penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Warna Alam Indonesia sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu di puskesmas Se-Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Responden pada penelitian sebelumnya yaitu 60 karyawan PT. Warna Alam Indonesia sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu responden yang diteliti sebanyak 47 petugas laboratorium. Analisis data yang digunakan uji t-statistik sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan uji *korelasi kendall*. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel yang akan diteliti.
3. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Lembaga Pengkajian Teknologi Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu di puskesmas Se-Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Responden pada penelitian sebelumnya sebanyak 51 karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta, responden pada penelitian yang akan dilaksanakan sebanyak 47 petugas laboratorium. Metode penelitian sebelumnya yaitu *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif, metode

penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian sebelumnya yaitu *product moment*, sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilaksanakan yaitu uji *korelasi kendall*.

