

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Capaian Indonesia Sehat 2025 merupakan masyarakat berkesempatan menjangkau pelayanan kesehatan yang berkualitas dan juga mendapatkan jaminan kesehatan yakni, masyarakat memperoleh perlindungan atas kebutuhan dasar kesehatan. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan kesehatan dalam situasi darurat dan bencana, pelayanan kesehatan yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan diselenggarakan menurut standar profesi dan etika.(amaliah, 2017)

Motivasi membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi membuat orang mengerahkan upaya dan energi ke dalam apa yang mereka lakukan. Motivasi atau promosi pegawai adalah kemauan pegawai untuk bekerja, yang timbul dari motivasi yang berasal dari dirinya melalui integrasi menyeluruh kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial, dimana letak kekuatannya tergantung pada integrasi.(Adair, 2017)

Ketika karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka, mereka harus meningkatkan kinerja mereka. Meningkatkan kinerja juga meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi karyawan meningkatkan kinerja individu, kelompok dan organisasi.(Anogara, 2017)

Kinerja merupakan derajat pemenuhan hasil pelaksanaan tugas tertentu. Dari setiap kriteria kinerja yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, dapat diidentifikasi beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria tersebut jika kriteria tersebut diharapkan dapat bermanfaat. (Simamora, 2014) Kinerja adalah hasil, baik kualitatif maupun kuantitatif, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Karena organisasi pada dasarnya dipimpin oleh orang, kinerja nyata adalah perilaku seseorang dalam peran tertentu. Mereka melakukannya dalam suatu organisasi untuk mempertahankan standar perilaku yang ditetapkan, untuk mencapai tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo mempunyai Tugas otoritas kesehatan tertinggi kabupaten sidoarjo yaitu melakukan persepsi masalah administrasi daerah di bidang kesehatan dan komunikasi informasi kesehatan di kabupaten Sidoarjo dalam perumusan dan definisi pertanyaan teknis. Kebijakan bidang kesehatan dan koordinasi dan pemantauan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Berdasarkan Indonesia Sehat 2025 diharapkan masyarakat dapat menjangkau pelayanan kesehatan yang berkualitas dan juga mendapatkan jaminan kesehatan yang artinya masyarakat mendapatkan perlindungan terhadap kebutuhan dasar kesehatan. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan kesehatan dalam situasi darurat dan bencana, pelayanan kesehatan yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan diselenggarakan menurut standar profesi dan etika.

Pada kondisi per 30 Juni 2022 jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Kab.Sidoarjo, baik yg PNS maupun Non PNS sejumlah 82 orang. Berdasarkan evaluasi terhadap penilaian disiplin pegawai tahun 2021 sudah tercapai 70%. Tetapi dinilai masih kurang bila dibandingkan dengan instansi lainnya di Kabupaten Sidoarjo. Dan berdasarkan evaluasi terhadap capaian dalam Laporan Kinerja tahun 2021 ini, masih dijumpai beberapa kekurangan yang masih perlu mendapatkan perhatian Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo pada kinerja ASN di Dinas Kesehatan pada target 90% menguasai IT, yang pada kenyataannya hanya 60% menguasai IT, hal ini menyebabkan kinerja ASN di Dinas Kesehatan masih rendah bila dibandingkan dengan instansi lainnya. Untuk itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo bersama seluruh jajarannya berkomitmen akan melakukan perbaikan pada masa yang akan datang, sehingga seluruh kinerja dapat

tercapai dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Sidoarjo.(Dinkes, 2021)

Motivasi membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi membuat orang mengerahkan upaya dan energi ke dalam apa yang mereka lakukan.

Motivasi atau promosi pegawai adalah kemauan pegawai untuk bekerja, yang timbul dari motivasi yang berasal dari dirinya melalui integrasi menyeluruh kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial, dimana letak kekuatannya. tergantung pada integrasi. proses

Ketika pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka, maka mereka harus meningkatkan kinerja mereka. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti juga meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pegawai juga meningkatkan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Masa kerja merupakan keseluruhan dari pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan yang pernah didapatkannya pada saat bekerja. Besarnya kontribusi pegawai pada masa kerja bisa diukur dengan produktivitas.

Sesuai dengan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo yaitu “Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter dan Berkelanjutan”.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari jumlah tenaga kesehatan, tetapi juga dari kualitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakhadiran, ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu kerja bukan menjadi tanggung jawab seluruh tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupten Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi dan Masa Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023”

B. Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh Motivasi dan Masa kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023?.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Menganalisis Pengaruh Motivasi dan Masa Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023.
- b. Menganalisis Pengaruh Masa kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Bagi Institusi Pendidikan (IIK STRADA Kediri)

Sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen terkait dengan manajemen pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Kesehatan

Sebagai bahan masukan dan kritik membangun dalam upaya memperbaiki manajemen dan kinerja pegawai sehingga dapat dicapai pelayanan yang optimal.

b. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang bagaimana menata manajemen pegawai yang berkualitas.

E. Keaslian Penelitian

No	Author	Judul	Tujuan Metode (Desain, sample, Variable, Instrumen, Analisis)	Alat analisis Hasil Penelitian	Hasil penelitian Perbedaan dengan penelitian sekarang	Data base
1	Imelda, Cut	Pengaruh motivasi, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten aceh tamiang	Menggunakan metode penelitian eksploratif	Secara persial variable Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang	Penelitian sekarang menggunakan metode kuantitatif dengna dua variabel	Scholar
2	Dudung Juhana	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	metode sensus yang bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan analisis jalur (path analisis).	1) keadaan motivasi di Dinas Kesehatan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik (3,5792), 2) keadaan disiplin kerja ada pada kategori baik (3,6296), 3) keadaan lingkungan kerja ada pada kategori baik	Penelitian sekarang menggunakan metode kuantitatif dengna dua variabel	Scholar